

Empoderament a través de l'ocupació

Els efectes de l'activitat laboral i ocupacional en les persones amb
discapacitat intel·lectual severa



UNIVERSITAT DE BARCELONA



Alumna: Clara Verdaguer Ribas

NIUB: 16456882

Assignatura: Treball de Fi de Grau

Curs: 2016/2017

Tutor: Manuel Aguilar

Grau de Treball Social

Universitat de Barcelona



Paraules totals del treball: 19.379

AGRAÏMENTS

Per començar, m'agradaria agrair l'esforç dedicat al meu tutor Manuel Aguilar Henrikson que ha fet possible la realització d'aquest treball gràcies a les seves indicacions, l'atenció destinada i l'ajuda en tot el camí d'aquesta investigació.

En segon lloc, a tots els professionals i treballadors/treballadores de la Fundació Aspasiu que han dedicat una estona del seu temps en contestar les preguntes i col·laborar en la investigació. En especial a la Maria Ferrer, Treballadora Social de la Fundació, per tota l'ajuda i recolzament que sempre m'ha donat, i per donar-me eines per construir aquesta investigació des de la vessant ètica. És i ha estat una persona que sempre ha cregut en mi, i m'ha ajudat a començar a tenir un pensament crític entorn al Treball Social.

Finalment, i no menys important, vull agrair a les persones que han estat dia a dia al meu costat durant tot aquest procés de Treball de Fi de Grau. Per un costat a la meua família, sobretot el meu pare que, gràcies a la seva gran experiència en el món educatiu i social, m'ha pogut assessorar i corregir quan així ha calgut. I també a la meua mare, que li ha donat la visió més tècnica entorn a la Medicina i l'àmbit científic. Per últim, a la meua parella, per la gran ajuda que m'ha proporcionat entorn al disseny del Treball i la maquetació.

RESUM

La modalitat del present Treball de Fi de Grau, persegueix un objectiu: aquest és el de conèixer els efectes de l'activitat laboral en les persones amb una discapacitat intel·lectual severa. Per això hem portat a terme una investigació qualitativa entrevistant a professionals de l'àmbit laboral en persones amb discapacitat intel·lectual severa i per altra banda, hem tingut converses amb els usuaris i usuàries d'un centre ocupacional, de la Fundació Aspasiu. Amb això volem aconseguir descobrir què aporta treballar, quins beneficis o desavantatges comporta aquesta acció en aquestes persones.

La investigació, per tant, busca l'objectiu d'endinsar-se en el món de la discapacitat intel·lectual severa, per així poder resoldre les preguntes plantejades.

Paraules Clau: Discapacitat intel·lectual, activitat laboral, treball social, inclusió social.

ABSTRACT

This final year dissertation pursues to explore the effects of labor activity in people with severe intellectual disability. On the one hand, a qualitative exploratory study was conducted interviewing professionals in the field of intellectual disability and, on the other hand, interviews with people with intellectual disabilities and individuals working at Aspasia Foundation occupational center have been carried out. By this study, we aim to discover what work provides, the benefits or disadvantages that work brings to people with intellectual disability.

This research, therefore, aims to get into the world of severe intellectual disability in order to resolve the proposed questions.

Keywords: Intellectual disability, labor activity, social work, social inclusion.

ÍNDEX

INDEX DE TAULES	6
INDEX DE FIGURES.....	6
1. INTRODUCCIÓ	7
2. JUSTIFICACIÓ	9
3. OBJECTIUS	10
3.1 Objectiu I general i específics	11
4. MARC TEORIC	12
4.1 Què és la discapacitat intel·lectual severa ?	12
4.2 Marc Legal de la Discapacitat intel·lectual	14
4.3 Des de la visió del Treball Social	15
4.4 Inclusió social	17
4.5 El treball protegit	19
➤ 4.5.1 Models de treball protegit	19
➤ 4.5.2 Centres Ocupacionals	23
4.7 Els efectes del treball en les persones amb discapacitat intel·lectual severa	25
Beneficis de l'activitat laboral i ocupacional	25
Els desavantatges de l'activitat laboral i ocupacional	29
5. CONTEXTUALITZACIÓ DE L'ESTUDI	31
5.1 Tallers de Teràpia Ocupacional de la Fundació Aspasim	31
6. METODOLOGIA	37
6.1 Tipus de metodologia	37
6.2 Tècniques emprades	38
➤ 6.2.1 Entrevistes als professionals	38
➤ 6.2.2 Entrevistes / Converses als Usuaris i Usuàries	39
6.3 Participants de l'Estudi	40
6.4 Disseny i fases de l'estudi.....	42
6.5 Ètica professional.....	43
7. RESULTATS I DISCUSSIÓ	44
7.1 Resultats	44
7.1.1 Resultats de les entrevistes dels professionals.....	45
7.1.2 Resultats de les converses als usuaris i usuàries	50
7.2 Discussió	56
8. CONCLUSIONS.....	64
9. PROPOSTES DE MILLORA	67
10. BIBLIOGRAFIA.....	69
Bibliografia	69
Webgrafia.....	74

INDEX DE TAULES

Taula 1.....	23
Taula 2.....	26
Taula 3.....	37
Taula 4.....	42
Taula 5.....	43
Taula 6.....	58

INDEX DE FIGURES

Figura 1.....	12
Figura 2.....	24
Figura 3.....	25
Figura 4.....	33
Figura 5.....	42
Figura 6.....	43
Figura 7.....	57

INDEX D'IMATGES

Imatge 1.....	14
Imatge 2.....	19
Imatge 3.....	34
Imatge 4.....	34
Imatge 5.....	35
Imatge 6.....	35
Imatge 7.....	35
Imatge 8.....	36
Imatge 9.....	36
Imatge 10.....	53

1. INTRODUCCIÓ

Les persones amb una discapacitat intel·lectual severa constitueixen una molt petita part de la població amb discapacitat. Això comporta molts cops que aquelles persones que la pateixen estiguin en una situació que no es pugui arribar a completar de manera global la seva participació i inclusió dins la societat.

Ens trobem en un dia a dia ple de barreres, tant arquitectòniques com, a vegades, socials, passant per econòmiques. Sobretot en aquests temps, aquesta sèrie de factors ha fet que la inclusió molt cops sigui realment difícil. Quan parlem d'inclusió, parlem d'eliminar aquestes barreres que, a vegades, les posem les pròpies persones, fent així un canvi i lluitant per la normalització de les diferents capacitats de les persones tenint les eines necessàries per poder-ho posar en marxa.

La primera Llei a Espanya focalitzada en la Integració Social de les persones amb una discapacitat, no va ser fins l'any 1982. Aquest fet va suposar un gran pas de reconeixement que va fer possible posar en marxa tot un sistema d'ajudes en serveis i prestacions, que va suposar l'inici de la integració dins de la societat, però encara molt lluny dels objectius desitjats.

Després de la Llei del 1982, el següent gran pas d'aquest col·lectiu, però que repercutiria en la societat de manera global, va ser el canvi de nom de la Classificació Internacional de deficiències, discapacitats i minusvalidesa pel de Classificació Internacional del Funcionament de la Discapacitat i Salut. Aquest canvi de paraules va propulsar el canvi de llenguatge. Va passar de tenir una connotació totalment negativa a una amb més humanització i sensibilització per aquest col·lectiu, eliminant les paraules discriminatòries.

Durant els últims anys, l'àmbit que més ha treballat la dignificació d'aquestes persones ha estat el laboral. L'àmbit laboral ha trencat els esquemes, fent possible que les persones amb una discapacitat severa facin, a través de serveis ocupacionals, grans avenços tant en el seu dia a dia com a la petita producció.

El treball que presento a continuació s'ha realitzat en el marc de l'assignatura de Treball Final de Grau (TFG), dintre del Quart Curs del Grau de Treball Social. L'objectiu d'aquest TFG és fer una recerca entorn els efectes de l'activitat laboral en les persones amb discapacitat intel·lectual severa, portant a terme també una investigació qualitativa a través d'entrevistes i converses amb els diferents treballadors i treballadores de tallers ocupacionals.

El treball està compost per vàries parts, la primera de les quals és el marc teòric. En aquest apartat el que vol la recerca és anar dels temes més globals per contextualitzar l'àmbit, fins als més específics.

Per fer possible aquest treball, a part de la recerca bibliogràfica, s'ha portat a terme una recollida de dades fent el treball de camp amb la Fundació Aspasim, especialitzada amb la integració de les persones amb discapacitat intel·lectual severa, tenint diferents centres de tallers ocupacionals.

Gràcies a aquesta col·laboració, s'han pogut portar a terme entrevistes amb professionals de l'àmbit laboral entorn a les persones amb una discapacitat severa i converses amb usuaris i usuàries del centre ocupacional d'aquesta mateixa Fundació.

I per últim, un cop hagi acabat aquesta petita investigació, el que volem és poder treure conclusions de tot el que s'ha observat comparant així el marc teòric i les pròpies vivències.

2. JUSTIFICACIÓ

La investigació que veurem a continuació ens intenta reflectir els efectes del treball en les persones amb discapacitat intel·lectual severa.

La meua elecció, del tema i de l'àmbit, ha estat molt promoguda per la inquietud i motivació que em van despertar les pràctiques de tercer curs. Vaig tenir el plaer d'estar fent pràctiques a la Fundació Aspasim, Fundació del Tercer Sector, especialistes amb el treball i la inclusió de persones amb discapacitat intel·lectual severa. Gràcies a la implicació, tant dels professionals que estan en contacte directe, com per part de la gran treballadora del centre, vaig poder veure aquest col·lectiu com éssers molt capaços si es fomenten les eines indicades.

A part d'això, he volgut també relacionar-ho amb les persones d'aquestes característiques ja que des de fa 4 anys, en els períodes de vacances treballa fent estades de vacances amb aquest col·lectiu, donant-me així també una altra visió, que és la d'aquestes persones durant dies complets i en el seu espai d'oci. Aquest fet m'ha donat l'oportunitat de compartir molts moments màgics amb aquestes persones, ja que tens molts moments per parlar amb ells/elles i saber del seu dia a dia. Una de les coses que sempre em va impactar des de l'inici d'aquesta etapa laboral, era el fet que, totes o la gran majoria de les persones que estaven en aquestes estades, treballaven. A més a més, treballaven de dilluns a divendres amb bastantes hores de jornada laboral, fent treballs que els agradaven i utilitzant així l'àmbit laboral per fer nous amics i amigues. Després d'aquesta descoberta que es va anar repetint en les següents tongades de colònies, volia saber-ne més, sobre el que fan, on ho portaven a terme i si havien triat a què es volien dedicar. Aquest tema em va anar fascinant i fent que cada cop el meu interès augmentés, per descobrir més sobre l'àmbit laboral que realment el desconeixia per complet.

Una altra cosa que també ha fet decantar la meua elecció per a aquest àmbit, va ser la meua elecció en les optatives, triant l'assignatura de discapacitats, en la qual vaig aprendre bastant pels diferents treballs i formació que se'm van impartir i, a més a més, em va despertar encara més la meua curiositat entorn aquest àmbit.

Aquests fets han promogut les meues ganes de saber-ne més i indagar sobre l'àmbit de la discapacitat. A partir d'aquí, la meua elecció del tema en concret ja va ser més difícil, ja que sabia que volia fer una recerca d'aquest àmbit però no acabava de trobar el tema específic per així realitzar-ho.

Per altra banda, amb aquest treball tinc la voluntat que sigui d'ajuda en la recerca dels beneficis que té l'activitat laboral en les persones amb una discapacitat intel·lectual severa, proporcionant-li així aquest treball a la Fundació Aspasim, que són una Fundació altament compromesa en la lluita pels drets d'aquest col·lectiu.

Gràcies a aquest treball, puc dir que les meues ganes de saber-ne més han estat satisfetes. I també han estat motivades per seguir indagant en aquest gran i ampli àmbit. Espero poder transmetre al lector les ganes i l'interès que he tingut durant el llarg camí d'aquest Treball Final de Grau.

3. OBJECTIUS

El present Treball té un objectiu general que es divideix en tres objectius específics que es complementen simultàniament amb el que s'engloba el tema general del Treball. Com a terme general, tenim el de conèixer els efectes que suposa per a les persones amb discapacitat intel·lectual severa el fet de participar a una activitat laboral. Dintre d'aquest, es generen una branca de tres objectius específics que engloben i complementen l'objectiu principal.

A continuació mostro els objectius marcats i que s'han intentat assolir un cop finalitzat aquest TFG.

3.1 Objectiu I general i específics

Conèixer els efectes de l'activitat laboral i ocupacional en les persones amb discapacitat intel·lectual severa.

- Analitzar els beneficis i els desavantatges que té aquesta activitat en les persones amb una discapacitat intel·lectual severa.
- Conèixer el paper dels diferents professionals de l'àmbit laboral i ocupacional
- Descobrir l'activitat laboral i ocupacional que es porta a terme en un taller ocupacional

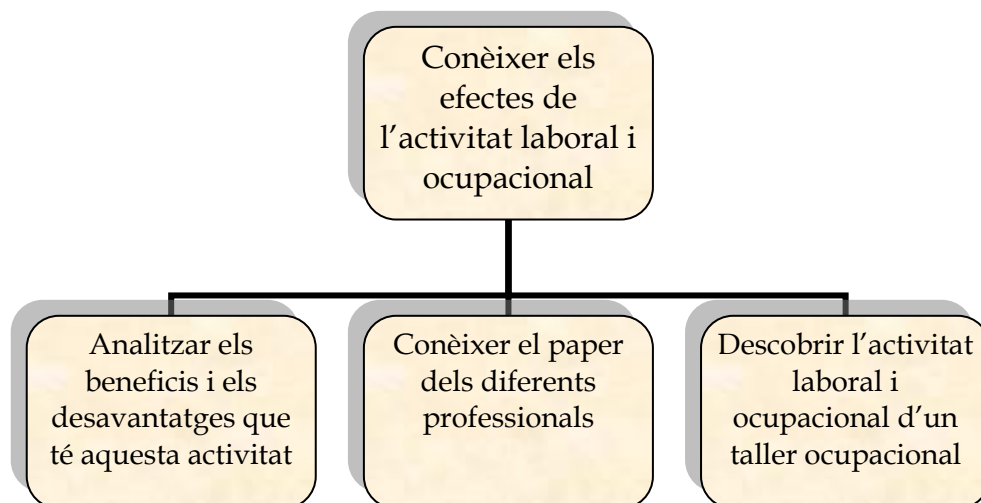


Figura 1.Objectius de la investigació.Font: Elaboració propia

4. MARC TEORIC

4.1 Què és la discapacitat intel·lectual severa ?

La discapacitat intel·lectual severa es caracteritza per limitacions significatives, tant en el funcionament intel·lectual, com en la conducta adaptativa expressada en les habilitats adaptatives conceptuals, socials i pràctiques. Aquesta discapacitat s'origina abans dels 18 anys (AAMR, 2002).

Les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament constitueixen un subconjunt de població amb una major predisposició a tenir malalties, tant de tipus físic com mental. Són molts els treballs que en els darrers anys s'han encarregat de demostrar aquest fet. Per aquesta raó, aquest col·lectiu s'ha de tenir en compte com un segment de la població amb més necessitat de fer ús de dispositius de salut; tant a nivell ambulatori com hospitalari (Dincat, 2015).

Les persones amb discapacitat intel·lectual severa formen una població molt variada, amb diferents nivells d'afectació i necessitats molt variades.

Els principals problemes de salut de les persones amb discapacitat intel·lectual són:

- Primerament, alguns estils i condicions de vida (obesitat, dietes restringides, tabaquisme, sedentarisme) predisposaran a patir unes determinades patologies (HTA, problemes cardíacs i respiratoris...).
- A causa d'anomalies en l'estructura i en el funcionament cerebral, les persones amb discapacitat intel·lectual pateixen més freqüentment epilèpsia.
- Finalment, determinats trastorns genètics comporten anomalies en el funcionament d'alguns òrgans o sistemes, sigui de forma congènita o amb el pas dels anys. Per aquest fet, les persones que els pateixin tindran més probabilitats de tenir unes patologies concretes (Dincat, 2015).

A continuació, ensenyem una taula en la qual s'ordena les principals malalties de les persones amb discapacitat intel·lectual severa i de desenvolupament. Com veiem, predominen les malalties que giren entorn a la neurologia i la psiquiatria. Amb això podem extreure que el 18% de les persones amb

discapacitat intel·lectual severa, també tenen també una malaltia de salut mental.

Malalties	% sobre total PDID
Neurològica	18,3 %
Psiquiàtrica	18 %
Cardiovascular	12,2 %
Urogenital	11,1 %
Digestiva	10 %
Endocrinològica	7,7 %
Dermatològica	6,1 %
Hepàtica	4,8 %
Respiratòria	4,2 %
ORL	3,5 %
Matabòlica	3,2 %
Al·lèrgia	2,3 %
Al·lèrgia medicaments	2,3 %
Renal	1,9 %
Reumàtica	1,3 %

Fotografia 1. Font: Dincat. Cat, 2015.

Fent referència a la definició de minusvalia per part de la LISMI; “És la situació desavantatjosa en què es troba una persona determinada com a conseqüència d’una deficiència o discapacitat que limita o impedeix el compliment d’una funció que és normal per a aquella persona, segons edat, sexe i factor socials i culturals”. (Garcia,C. 2005)

La discapacitat no és una malaltia o que tingui alguna patologia, sinó que no deixa de ser una PERSONA, no un discapacitat o discapacitada. Per tant, del que parlem és de persones amb una discapacitat intel·lectual severa (Dincat, 2015). I com a persones que són, tenen qualitats i defectes. I per això estan capacitats i capacitades biològicament per poder viure en societat amb les eines adequades.

*Punt extret i acotat de la memòria de Pràctiques de Tercer Curs

4.2 Marc Legal de la Discapacitat intel·lectual

La Llei 13/1982, del 7 d'abril, té com a objectiu la integració social de les persones amb discapacitat. Com hem dit anteriorment, va ser la primera Llei en el territori espanyol, adreçada a la regulació i les ajudes a les persones amb discapacitat i a les seves famílies. Amb l'objectiu de garantir els drets de les persones amb una discapacitat, portant-ho a terme amb tot un conjunt de serveis, prestacions i mesures per a la integració (CCOO, 2016).

Decret 2273/1985 del 4 de desembre, té per objecte quines han de ser les característiques específiques que han de tenir els centres especials de treball (CET). Determina la plantilla de treballadors i treballadores amb discapacitat i quin suport tècnic han de tenir, juntament amb la definició dels requisits formals perquè puguin accedir a aquest servei i que aquest sigui un pont cap a una empresa de règim ordinari (CCOO, 2016).

Decret 1.368/1985 de 17 de juliol, la qual porta a terme una regulació de la relació laboral de caràcter especial en els centres especials de treball. En aquesta Llei es descriu tot el procés d'accés al treball de les persones amb discapacitat i la tipologia de contracte de treball. Per últim, es determina condicions laborals, com són els horaris i els salaris (CCOO, 2016).

La Llei 51/2003, del 2 de desembre, en la qual es fomentava la igualtat i la no discriminació de les persones amb discapacitat. Aquesta Llei tenia dos objectius: per una banda la no discriminació i per l'altra l'accessibilitat universal (CCOO, 2016).

La Llei 41/2003 del 18 de novembre, regula la protecció patrimonial de les persones amb discapacitat. La finalitat d'aquesta Llei és l'augment de protecció entorn a l'economia de les persones amb discapacitat (CCOO, 2016).

Decret 2271/2004 del 3 de desembre, regula l'accés a l'ocupació i la provisió dels llocs de treball per a les persones amb discapacitat. Aquesta llei pretén afavorir les pràctiques encarades a la igualtat d'oportunitats i igualtat d'oportunitats (CCOO, 2016).

*Punt extret i modificat de la memòria de Pràctiques de Tercer Curs.

4.3 Des de la visió del Treball Social

El Treball Social és, per excel·lència, la disciplina científica la qual s'ocupa de dels fenòmens que tenen a veure amb el malestar psicosocials de les persones, fent especial èmfasi, tant als factors que influeixen en la gènesi dels conflictes psicosocials, com les diverses formes que adquireixen la vivència personal d'aquests conflictes (Zamanillo Peral, T. 1992).

L'investigador Muyor (2000) explica que el Treball Social ha d'utilitzar un model d'intervenció per prendre com a base de recolzament els elements positius i dinàmics existents, tant en una intervenció individual/familiar, com en grans escales, per poder sensibilitzar a la societat d'un trencament d'estigmes i visió d'exclusió cap a aquest col·lectiu. Aquest model posa en escena una posició activa i optimista, ressaltant així les qualitats i les potencialitats per provocar el canvi.

Els treballadors socials han de desenvolupar la nostra feina com a agents de canvi de la realitat social, tenint com a perspectiva els drets de la ciutadania. Aquest plantejament ens situa davant del gran repte de transformar la mentalitat tradicional de la societat. S'ha de superar la ideologia en clau de guetos o categoritzacions estancades per poder pensar en polítiques i actuacions que incloguin la discapacitat intel·lectual severa dins de la societat que vivim (Muyor.R, 2011)

Seguint aquesta línia, Lorenzo (2004) també ens transmet que el Treball Social ha de ser una eina de trencament d'estigmes per a les persones amb una discapacitat intel·lectual severa, entorn a la integració, propulsant el treball per

fer canvis en la realitat. El fet d'ensenyar un ofici i que la persona amb aquestes característiques el pugui desenvolupar amb èxit amb un suport, el considera un gran èxit pel fet que els professionals de l'àmbit han de lluitar i aconseguir més llocs on es desenvolupen. Malgrat aquestes afirmacions, Lorenzo (2004) és conscient que sense unes polítiques socials encarades al foment d'aquesta inclusió, és un camí encara molt llunyà de la realitat en la que vivim. Per això exposa que els agents socials han d'estar compromesos més activament mitjançant fórmules de treball com els enclavatges de treball o el treball amb suport.

L'àmbit de la discapacitat intel·lectual és un dels principals llocs per a la pràctica del Treball Social. Les aportacions del treball en aquest àmbit són molt importants ja que brinden elements de contextualització de la situació de la persona, de les seves possibilitats i limitacions familiars i socials, recursos disponibles i necessaris, prioritzant l'exercici dels drets de les persones i valorant més encertadament les alternatives d'acció (Roura, J.F. 2010)

Elisabeth Kurth (2007) defineix el Treball Social, entorn a la discapacitat intel·lectual severa, com una eina professional que realitza un abordatge micro i macro social orientat al desenvolupament de les actituds que afavoreixin la inclusió social d'aquestes persones en totes les àrees de la seva vida.

Després de tota aquesta informació, podem interpretar que és una activitat organitzada, amb la finalitat de contribuir a una millor adaptació de la persona al medi en el que viu. És a dir, el treballador o treballadora social utilitzarà les seves eines i mètodes científics per ajudar a les persones, de manera individual, grupal i comunitària per tal de poder satisfer les seves necessitats.

Segons Patrícia Brogna (2012) el treballador/a social intervé en els processos i situacions que viu la persona amb discapacitat intel·lectual severa, entorn els

aspectes de la seva vida. Aspectes que es converteixen en objecte d'intervenció professional sempre que siguin facilitadors o obstacles d'inclusió social.

És important veure com el treballador/a social és una eina de canvi per anar fent possible la inclusió d'aquestes persones. Des del coneixement dels professionals, es tracta de fer possible el canvi, proporcionant les eines adients perquè hi hagi una major accessibilitat de la societat a ells/elles i d'ells/elles a la societat.

“Només perquè un home no pugui fer ús dels seus ulls, no significa que no pugui tenir visió”. Stevie Wonder

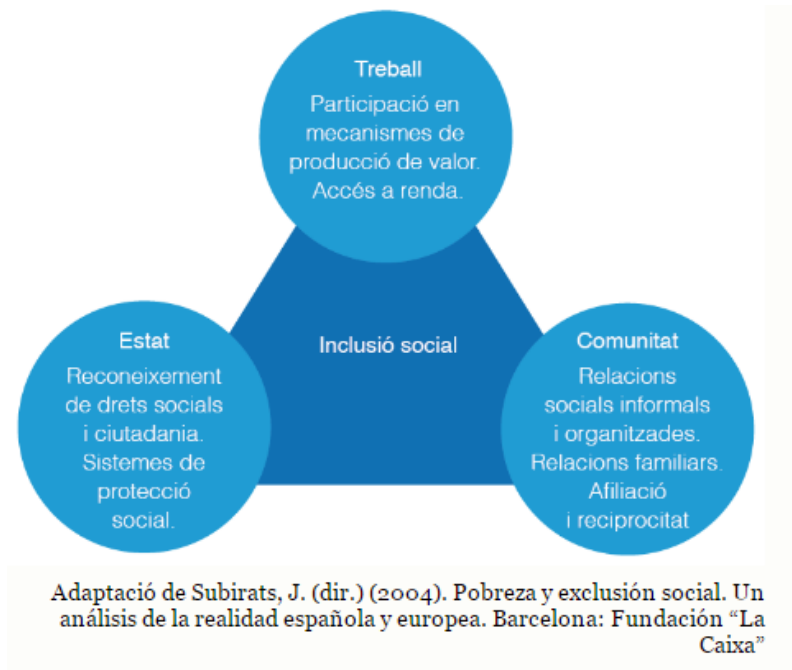
4.4 Inclusió social

Definim inclusió com “englobar a algú dins d'una altra cosa, espai o circumstància específica. Incloure, llavors, és sumar alguna cosa a una altra cosa ja sigui existent” (Booth,T. Ainscow, M. Black-Hawkins, K. 2000)

Hi ha àmbits que fan possible aquesta inclusió social de totes les persones. Podem nomenar tres sistemes facilitadors per a la inclusió (IOC, 2016):

- Sistemes fonamentals: Aquest sistema fa referència a l'oferta pública, la participació dins la societat i la provisió de mecanismes de protecció social (pensions, sistemes d'educació, salut, serveis socials, etc. IOC,2016).
- Sistemes Organitzats: les associacions, les fundacions i obres socials o altres organitzades d'iniciativa privada. Tercer Sector (IOC, 2016)
- Sistemes naturals: representen els sistemes que ofereixen identitat, protecció i suport a les persones i que es troben estretament vinculades al seu entorn vital i subjectiu més immediat. Família, relacions estretes o entre grups d'iguals, etc. (IOC, 2016).

D'acord amb aquestes sistemes, podem descriure tres espais d'inclusió social que estan interconnectats entre ells on les persones han de ser lliures en la seva participació.



Fotografia 2. Font: IOC.cat, 2016

Si analitzem el gràfic veiem tres sistemes diferenciats, els quals formen els tres eixos de la inclusió social d'una persona.

Per una banda tenim **el treball**, que el definim com tota aquella activitat ja sigui d'origen manual o intel·lectual que es realitza a canvi d'una compensació econòmica per les tasques realitzades (Nasch, M. 1993). És un factor molt rellevant dins de la societat ja que està molt vinculat a nocions simbòliques i d'estatus.

Per altra banda tenim **l'Estat**, que com bé ens exposa, engloba els drets socials i de la ciutadania. Definim dret com conjunt de lleis, resolucions, reglaments creats per un estat, que poden tenir un caràcter permanent i obligatori d'acord amb la necessitat de cada un i una. Són d'estricta compliment per a totes les persones que habiten en la comunitat per garantir la bona convivència social (Arango, R. Alexy, R. 2005)

I per últim tenim a **la comunitat**, que engloba les relacions socials informals i organitzades com són les familiars, d'afiliació i reciprocitat. Les relacions socials són fonamentals en qualsevol persona ja que l'afectivitat humana es nodreix d'amor i respecte a través de l'amistat, família i parella (Moreno, M. Cubero, r. 1990). Les relacions socials són molt necessàries però al mateix temps són molt complexes, surten dels límits de la pròpia individualitat per connectar amb l'altra persona i mantenir una relació (Moreno, M. Cubero, R. 1990).

Per acabar, vull fer esment al Pla Integral de les persones amb discapacitat a Catalunya (1982). Aquest Pla explica que la integració social, com la inclusió, són totes aquelles accions i intervencions, focalitzades a facilitar i que la persona desenvolupi les seves capacitats personals i socials, assumint el paper del seu propi procés de socialització. A més, aquesta inclusió treballa els processos de canvi personals i socials. I per a què aquests processos es puguin dur a terme, és important que la persona hi participi activament.

Les persones que tenen una discapacitat intel·lectual severa són, com totes les altres persones, dins del gran conjunt anomenat societat. Una inclusió normalitzada a través de les eines que necessiten per fer-ho possible significaria treballar, relacionar-se i en definitiva, viure en la seva màxima globalitat amb el que els envolta. Malgrat aquesta esperança de fer possible aquest futur esperançador per a aquestes persones, moltes d'elles viuen excloses de la societat en gairebé els tres àmbits descrits anteriorment. Per això hem de potenciar el concepte d'inclusió.

4.5 El treball protegit

➤ 4.5.1 Models de treball protegit

A Catalunya i Espanya tenim un model dual que va ser format, com bé hem dit abans, per la LISMI, amb la qual es propulsava la incorporació de persones amb discapacitat Intel·lectual, al mercat de treball: per un costat tenim el mercat

ordinari de treball, i per un altre, el mercat protegit, que són els centres especials de treball i si aquest no pot ser, els centres ocupacionals (UGT, 2016).

L'origen dels Centres Especials de Treball es remunta a la Llei 13/1982 d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) on al seu article 37 s'estableix que la finalitat de les polítiques d'ocupació serà la integració en el mercat ordinari i, en el seu defecte, el treball protegit (UGT, 2016).

Els Centres Especials de Treball són empreses que tenen la missió d'oferir llocs de treball de qualitat a persones amb discapacitat igual o superior al 33% i que no poden integrar-se en una empresa ordinària (Gencat, 2015). Els centres especials de treball tenen una gran feina ja que han de fer possible la creació de llocs laborals adaptats a les necessitats de cada persona i proporcionant-los les eines per fer possible un treball autònom. I al mateix temps han de tenir rendibilitat econòmica que els pugui fer empreses sostenibles.

Són estructures imprescindibles per assegurar el compliment del dret a treballar de les persones amb especials dificultats, reconegut a la legislació i normatives vigents com la Convenció sobre els Drets Humans de les persones amb Discapacitat, de l'ONU, la Constitució Espanyola, l'Estatut de Catalunya, l'Estatut dels Treballadors, la Llei d'Integració Social del Minusvàlid (LISMI) i la Llei d'Igualtat, No discriminació i Accessibilitat Universal (LIONDAU) (Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, 2013). La Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI), té l'obligatorietat que totes les empreses que tinguin més de 50 treballadors, hi hagi un 2% de treballadors/es amb discapacitat intel·lectual i, en cas de no poder cobrir aquesta reserva, es fan possible les anomenades alternatives que són els centres especials de treball (CET) (APPS, 2015).

En el cas que la persona necessiti més atenció individualitzada i tingui una capacitat productiva menor tenim, per últim recurs, els **Centres Ocupacionals**. Són els equipaments especialitzats en l'acolliment diürn el qual ofereix atenció

rehabilitadora i habilitadora a les persones amb una discapacitat intel·lectual que estan en edat laboral (Gencat, 2016). Aquests establiments són l'alternativa que té la persona quan no es pot incorporar, ni al mercat laboral, ni a un Centre Especial de Treball pel fet de no arribar a la capacitat productiva (Fundació URV, 2016). Tenen per objectiu facilitar els serveis de teràpia ocupacional que s'especifiquin, per tal de poder realitzar dins de les possibilitats de cada persona i amb un seguiment anomenat programa individual de rehabilitació, la seva major integració social (Fundació URV, 2016). Aquests serveis tenen dues modalitats:

- Servei de Teràpia Ocupacional (STO), on es desenvolupen tasques d'ajustament personal i ocupació terapèutica
- Servei Ocupacional d'Inserció (SOI) on també es desenvolupen funcions d'ajustament personal i a més a més activitats prelaborals.

El col·lectiu el qual serà el nostre objecte d'estudi és el del Centre Ocupacional, amb el que la persona requereix un suport constant per a les seves activitats en la vida diària. Tindrà així una tutela permanent i una ajuda personal en tot moment.

	Centres Especials de Treball	Centres ocupacionals
Definició	Són aquelles empreses que tenen a la plantilla un 70% de treballadors/es amb una discapacitat	Són l'alternativa a la integració laboral de les persones que no es puguin incorporar a un Centre de Treball perquè no arriben a un determinat nivell de capacitat productiva
Objectius	L'objectiu principal és fer un treball productiu, amb una remuneració i la prestació d'uns serveis d'ajustament personal i social que necessitin els treballadors i treballadores	Tenen per objectiu facilitar als treballadors i treballadores una atenció diürna de caràcter rehabilitador i integral, per tal d'assolir dins de les possibilitats de cada persona la major integració social mitjançant un programa individual de

		rehabilitació.
Requisits	Cal estar en edat de treballar (16 anys mínim) Haver finalitzat període de formació. Grau de disminució igual o superior a 33% Com a conseqüència, tenir una disminució de la seva capacitat de treball	Cal estar en edat de treballar (16 anys mínim) Haver finalitzat període de formació. Grau de disminució igual o superior a 65% Capacitat productiva general inferior a un determinat nivell (Ho valorarà un equip de valoració i orientació laboral)
Tramitació	S'ha de presentar una demanda al CAD amb la documentació necessària. Paral·lelament s'ha de fer la demanda al Centre Especial de Treball que és desitjat	S'ha de presentar una demanda al CAD (centre d'atenció als disminuïts) amb la documentació necessària. Paral·lelament s'ha de fer la demanda al Centre Ocupacional desitjat

Taula1.Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de Fundació URV

El fet de desenvolupar una professió és un element ressonador per al desenvolupament de les persones, i és així com a Catalunya s'ha distribuït tota una xarxa on s'ofereixen diferents serveis entorn al treball (APPS, 2015)

Per acabar vull mostrar de manera gràfica tot el que hem nomenat anteriorment i que amb aquest esquema ens ajuda a entendre com són els passos i les opcions que hi ha.

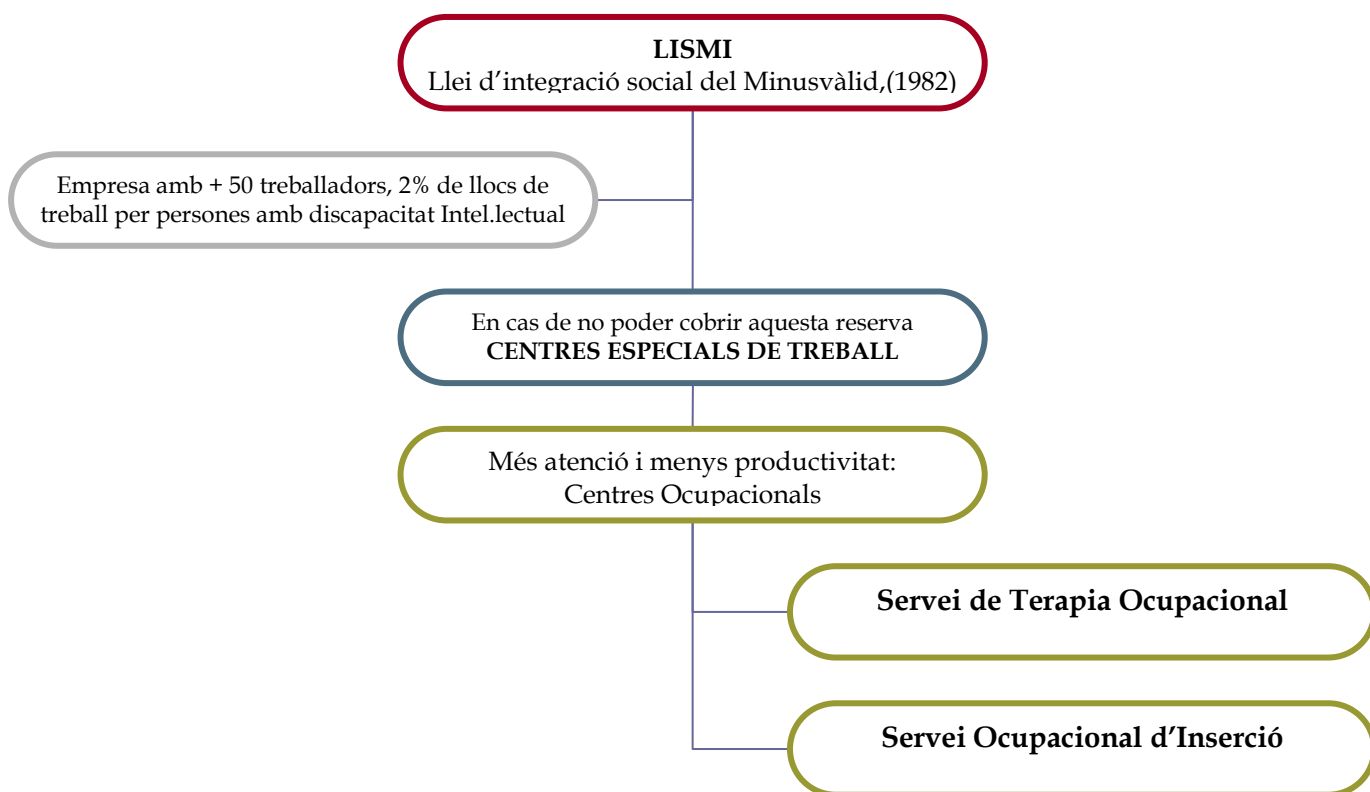


Figura 2. Font: Elaboració pròpia

➤ 4.5.2 Centres Ocupacionals

Dins dels centres ocupacionals les persones estan categoritzades pel tipus de suport que reben. Com bé ens explica l'autor Thompson:

L'escala d'intensitat de recolzament té una bona fonamentació científica, representant així un canvi revolucionari en el mètode en què avaluem les necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual. Plantejant-se així una avaluació funcional vinculada directament a les necessitats de la persona, no centrant-nos amb els dèficits sinó amb els recolzaments que necessiten per participar en el context de la vida diària (Thompson, 2004).

Per delimitar cada perfil dels recolzaments, que té a veure amb el que és necessari per a la persona i la intensitat, en el 2002 es genera tot un procés d'avaluació, que està format per quatre fases:

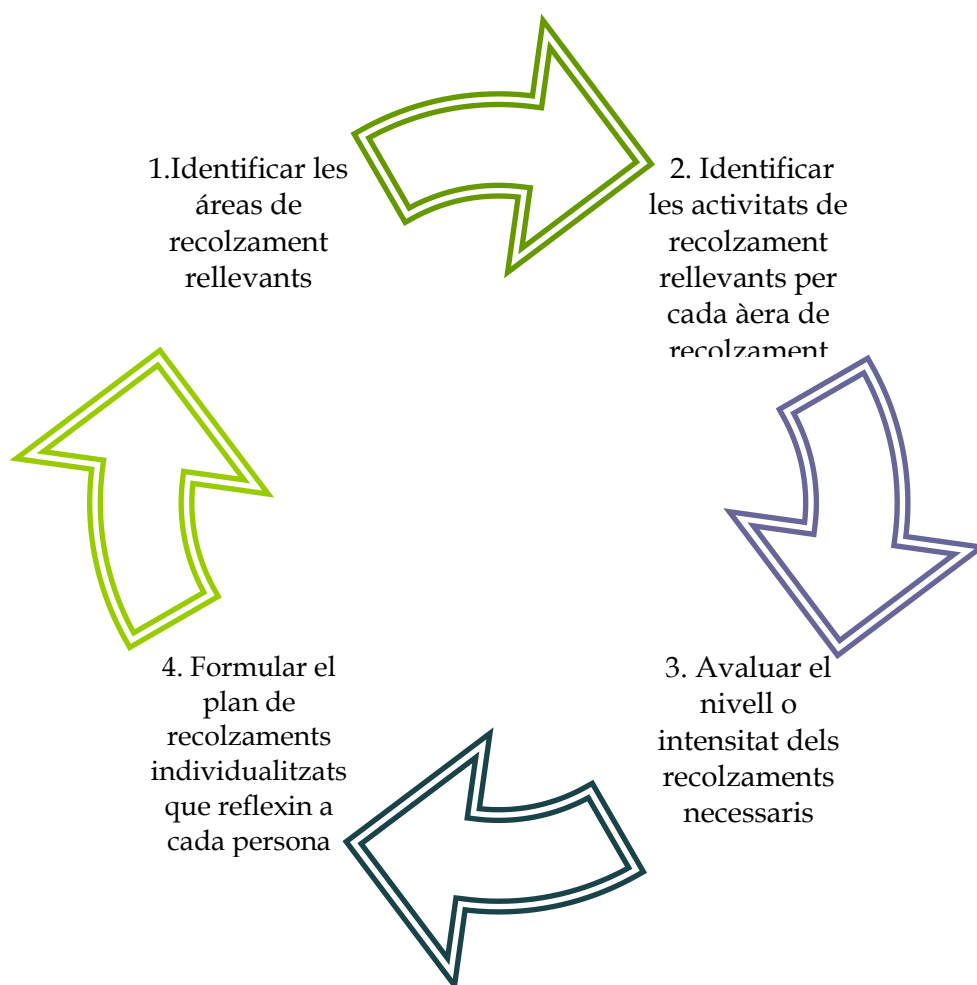


Figura 3. Elaboració Pròpia a través de les dades de Dincat

Després d'aquesta avaluació, el dictamen defineix quatre tipologies d'intensitat de recolzament, que es la següent taula:

Intermitent

El recolzament se li proporciona a la persona només quan ho necessita. Això vol dir que no sempre són necessaris o són necessaris en accions concretes i generalment poques. Dintre d'aquesta tipologia trobem d'intensitat alta o baixa (Alta sent amb més suport, baixa amb menys).

Limitat

Aquest recolzament té una consistència en el temps de la persona,

	amb un temps limitat però no és de manera intermitent.
Extens	Aquest recolzament es caracteritza per una implicació continuada i de manera regular
Generalitzat	És imprescindible una constància de recolzament amb una alta intensitat. Generalment són recolzaments per tota la vida.

Taula 2. Elaboració pròpia a través de les dades de Dincat

4.7 Els efectes del treball en les persones amb discapacitat intel·lectual severa

Dintre d'aquest punt trobem dues parts, en les quals separem els beneficis que té el fet d'establir una activitat diària i per altra banda, els inconvenients o desavantatges que això suposa.

Començarem explicant els beneficis:

Beneficis de l'activitat laboral i ocupacional

En el treball tenim tot un ventall de beneficis que s'obtenen al realitzar aquesta tasca. Abans d'explicar cada un dels beneficis, hem de citar que el fet de treballar té funcions latents, que es poden distribuir en quatre:

- El treball imposa una estructura de temps
- Implica unes experiències compartides i contacte amb persones que no són del nucli familiar
- Vincula les persones a objectius a aconseguir
- Requereix una activitat física quotidiana en el dia a dia

(Clàudia Agramonte, 2017)

Separarem els beneficis per àrees, sent així la primera l'àrea del benestar de la persona que aniria enllaçada al foment de la **salut**.

Com bé s'ha comentat abans, el fet de treballar suposa per a la persona mantenir un ritme i portar a terme una activitat tant física com a nivell manipulatiu i de destresa que ajuda a la persona a mantenir les funcions afectades prevenint així possibles lesions o deterioraments (Sanz i Reina, 2012). Disminuint així la mortalitat i augmentant el **benestar de la persona**. El fet de treballar i portar a terme una activitat fa que les persones tinguem un ritme que suposa una condició física (Sanz i Reina, 2012). L'autor J. Martinez també ens relata el fet, *estudis anteriors també relacionen l'activitat física, que l'activitat laboral suposa, amb un menor risc de patir qualsevol demència a causa de l'estimulació constant tant física com cognitiva* (J. Martinez, 2003). També l'activitat que suposa té efectes beneficiosos en la majoria, si no en totes les funcions orgàniques de la persona, contribuint a una millora de la funcionalitat, la qual es sinònim d'una millora en la salut, millora en la resposta adaptativa i millor resistència davant d'una malaltia (Castillo-Garzón, 2006)

En quan a les **habilitats manipulatives**, com bé explica l'autora Carmen Garcia Pérez, les persones adquireixen i conserven unes habilitats tant de motricitat fina com de coordinació, com són les habilitats manipulatives, molt importants per a la seva autonomia del present i del futur (Pérez, C.G. 1995).

En aquesta segona àrea tenim els beneficis que s'enllacen més amb **l'àmbit social i psicològic** de la persona.

Un altre concepte el qual han fet referència varis autors, en quan els beneficis de l'activitat laboral en aquest col·lectiu és l'**Autodeterminació**. Hi ha moltes definicions de l'autodeterminació però dos autors principals en el foment d'aquest concepte ens ho ensenyen de manera comprensible. L'autor Wehmeyer ens explica que "En el camp de la discapacitat intel·lectual, l'autodeterminació es refereix al conjunt d'activitats i habilitats que necessita la persona per actuar de forma autònoma i ser protagonista dels fets rellevants en la seva vida, sense influències externes innecessàries (Wehmeyer, 2009). Per altra banda Field i Hoffman (1996) defineixen l'autodeterminació com "l'habilitat de definir i aconseguir objectius a

partir de la base del coneixement i la valoració d'un mateix" (Field i Hoffman, 1996). L'autodeterminació és una part essencial de les dimensions de qualitat de vida, contra major determinació millor qualitat de vida (Schalock, 1996).

L'autodeterminació dins d'un taller ocupacional ens fa referència al control de la pròpia vida i del propi destí de cada una de les persones en les que porta una activitat laboral en funció (Bersani i Gagne, 2000).

Com a segon concepte dins d'aquesta àrea, tenim el **d'Igualtat d'Oportunitats**. L'autor Wehemejer ens especifica que el fet de portar a terme una relació laboral com ara teràpia ocupacional, fa possible una major participació dins la societat, donant així una major oportunitat i igualtat (Wehmeyer, 2009). Concepte que relacionaríem amb el de sentir-se útil. Aquest autor també ens explica com el fet de tenir una igualtat d'oportunitats en el sentit de cadascú amb els seus recursos i eines necessàries, tenir la seva ocupació i disfrutar-la així (Wehmeyer, 2009).

Sentir-se realitzat amb un mateix: entren en joc aquí els conceptes d'**autoestima** i **confiança** en un mateix. Entenem per autoestima com la valoració, generalment positiva, d'un mateix. L'opinió emocional que les persones tenen d'ells mateixos i que supera en les seves causes la racionalització i la lògica (Branden, N. 1995). Aquest autor destaca dos factors irrellevants dins d'aquest concepte: les pretensions i els èxits. Aixó significa que l'autoestima milloraria amb el èxits aconseguits i hi hauria una frustració en relació a les pretensions no obtingudes.

Per altra banda, l'autor J, Alcántara (2001) es refereix a l'autoestima com la forma d'avaluar el propi jo i interpreta que la imatge que tenim va molt lligada a l'autoestima.

Entorn al treball, com bé explica l'autor Branden, N. (1999), quan una persona se sent a gust en el seu lloc de treball i té motivació per assolir les tasques, aquests factors ajuden a anar construint l'autoestima en tu mateix per poder, cada cop més, assolir més petits guanys.

Per altre costat tenim el concepte de motivació, que es basa en aquelles coses que impulsen a una persona a portar a terme certes accions i mantenir amb fermesa la seva conducta per aconseguir els seus objectius plantejats. Aquest concepte va molt lligat a la voluntat i l'interès (Vadillo, M. 2013)

López Cassa (2007) explica que en l'àmbit laboral, la motivació té un conjunt de factors socials, individuals i grupals que determinen diferents conceptes com el de la intensitat, el rendiment d'un mateix i conjunt i la persistència.

Un dels efectes importants dins d'aquesta àrea social, és el de la sociabilitat. Aquest engloba les habilitats que les persones posem en marxa en el context laboral. Les persones, des que naixem, estem en necessitat de relació per convertir-nos en persones membres de la societat, amb les quals compartim unes creences, normes i expectatives (L, Duran. 2017). Els context social com el treball fa que les persones interioritzin aquests valors. Un altre valor que estaria dins dels beneficis socials seria el sentir-te útil entorn a la societat. Ricardo Fernández Muñoz ens relata: *El treball com a eina social és aquell que realitzem per contribuir a la mà d'obra a la societat, el qual ens ajuda entre tots a cobrir les necessitats pròpies de la comunitat de manera professional i laboral* (Fernández, 2013). Sentir-se útil implica diferents nivells i relacions que enllaça la persona amb la societat. Una persona ha de poder-se sentir útil a través del treball (Arrels, 2017)

Enllaça amb l'última àrea que seria l'**econòmica**. La persona rep un reconeixement econòmic per la seva tasca realitzada en l'àmbit laboral. L'autor Lopez Cassa (2007), ens argumenta que, portar a terme una activitat d'ocupació reconeguda amb un salari, que és com ho perceben les persones, ho dignifica i enllaça en l'aspecte d'igualtat d'oportunitats i realisme.

Com bé continua aquest autor, el benefici econòmic que porta a un centre ocupacional, no és un eix fonamental pel qual la persona lluita, però sí que hi ha consciència que aquesta activitat fa que s'aconsegueixi uns diners X, que els porti a fer activitats que els agraden (López Cassa, 2007).

Com a últim concepte i com a la globalitat de tots els punts descrits, tenim la Qualitat de Vida. La qualitat de vida és un concepte complex de definir a causa de les diferents perspectives i dimensions per concretar-la. L'autor Schalock (2002) ens explica que la qualitat de vida té dos significats: per una banda, la qualitat que fa referència l'excel·lència associada amb valors humans com per exemple el benestar, la satisfacció, motivació, etc.; per altra banda, tenim "de vida" que fa referència a aspectes bàsics i essencials de l'existència humana (Schalock, 2002). Com a concepte conjunt l'autor fa referència a la qualitat de vida com "*concepte subjectiu sobre el grau de satisfacció que la persona experimenta en relació amb el grau de cobertura de les seves necessitats a casa, el treball i a la comunitat*" (Schalock, 2000).

Pel que fa al tema de recerca d'aquesta petita investigació, varis autors com ara Verdugo, Jordán de Urríes i Bellver han portat a terme varis estudis (1998, 2001, 2003) en els quals demostren que el desenvolupament d'un paper laboral mitjançant suport, de les persones amb discapacitat intel·lectual severa, és beneficiós per aquests, relacionant-se amb punts més alts de la qualitat de vida, tenint en compte dos grans eixos com són la satisfacció i l'autodeterminació. L'autor Sanz i Reina (2012) també fa esment que les persones milloren la seva qualitat de vida amb la pràctica d'una activitat laboral, influint directament en el benestar físic, mental i social.

Els desavantatges de l'activitat laboral i ocupacional

Per la realització d'aquest punt comentar la gran dificultat a la hora de trobar bibliografia entorn als desavantatges de l'activitat laboral per les persones amb una discapacitat intel·lectual severa si es portava a terme un pla individualitzat per cada un dels treballadors i treballadores. El que sí hi havia, eren escrits on explicaven diferents autors les conseqüències d'aquest si no es portava a terme aquest pla totalment individualitzat o si les activitats laborals que realitzaven no eren escollits per ells i elles.

Malgrat aquesta dificultat, l'autor Les Thompson parla del factor de sentir-se *agobiat* a la feina a causa de no poder aconseguir els objectius fixats o si el ritme que

s'estableix de treball no és el de cada persona, pot derivar a la llarga a un problema anomenat el Burnout. El Burnout és una síndrome del cremat en l'àmbit laboral, i és un trastorn emocional vinculat amb l'estrès i l'estil de vida de l'àmbit laboral (Thompson, L. 2006). Aquesta síndrome pot derivar en greus conseqüències, tant a nivell psicològic com físic, apareixent així amb forma d'ansietat i/o depressió (Thompson, L. 2006).

L'autor Pines, A., & Aronson ens relata el fet que la millor manera de prevenir aquesta síndrome entorn l'àmbit laboral és aquest mateix fet, el de fer un pla individualitzat per a cada persona, proporcionant les eines suficients perquè la persona es trobi en un bon ambient i se senti segura (Pines, A & Aronson, 1988).

Seguint amb aquest autor, un altre desavantatge dels tallers ocupacionals són a vegades la producció a un salari baix, produint així un extorsió a un col·lectiu molt vulnerable (Pines, A & Aronson, 1988). Empreses exteriors col·laboren amb centres ocupacionals amb la finalitat de buscar un recurs més econòmic i que igualment aquesta és una tasca laboral. Aquest factor seria un clar desavantatge tant pel reconeixement de drets d'aquest col·lectiu com per la falta d'ètica, tant dels professionals del taller ocupacional com per a les empreses.

Per acabar, una altra desavantatge en aquesta recerca i que més tard s'ha corroborat en el treball de camp, ha estat la dificultat d'assimilació en els processos de canvi. Les persones amb discapacitat intel·lectual severa, malgrat vulguin realitzar un canvi de taller i d'activitat, al perdre el referent i els companys, passen per un moment d'incertesa i de dol, que segons la persona pot ser major o menor (Glukman, Y. Zamorano, K. Nuñez, P. 2005). Aquest fet fa que si no hi ha un acompanyament en aquest procés, els usuaris i usuàries visquin aquesta situació amb desconcert i amb una gran angoixa (Glukman, Y. Zamorano, K. Nuñez, P. 2005) i això els perjudiqui a la hora de poder integrar-se al següent taller o que visqui aquest moment com un procés de transició amb molta incomoditat i incertesa.

5. CONTEXTUALITZACIÓ DE L'ESTUDI

5.1 Tallers de Teràpia Ocupacional de la Fundació Aspasim

La Fundació Aspasim és on s'ha desenvolupat la petita investigació per poder donar resposta a les preguntes plantejades des d'un bon principi.

L'objectiu de la Fundació Aspasim és donar recolzament financer, humà i professionalitzat als centres i serveis específics, portant a terme projectes d'inclusió educativa i social. Els objectius principals de la Fundació són donar suport i ajuda a l'individu amb discapacitat intel·lectual severa, perquè pugui assolir la seva màxima autonomia. D'aquesta manera es busca el seu desenvolupament en les següents àrees:

- Desenvolupament humà.
- Educació
- Vida a la llar
- Vida a la comunitat
- Treball i ocupació
- Salut i seguretat
- Protecció i defensa

Per assolir aquests objectius, Aspasim disposa de:

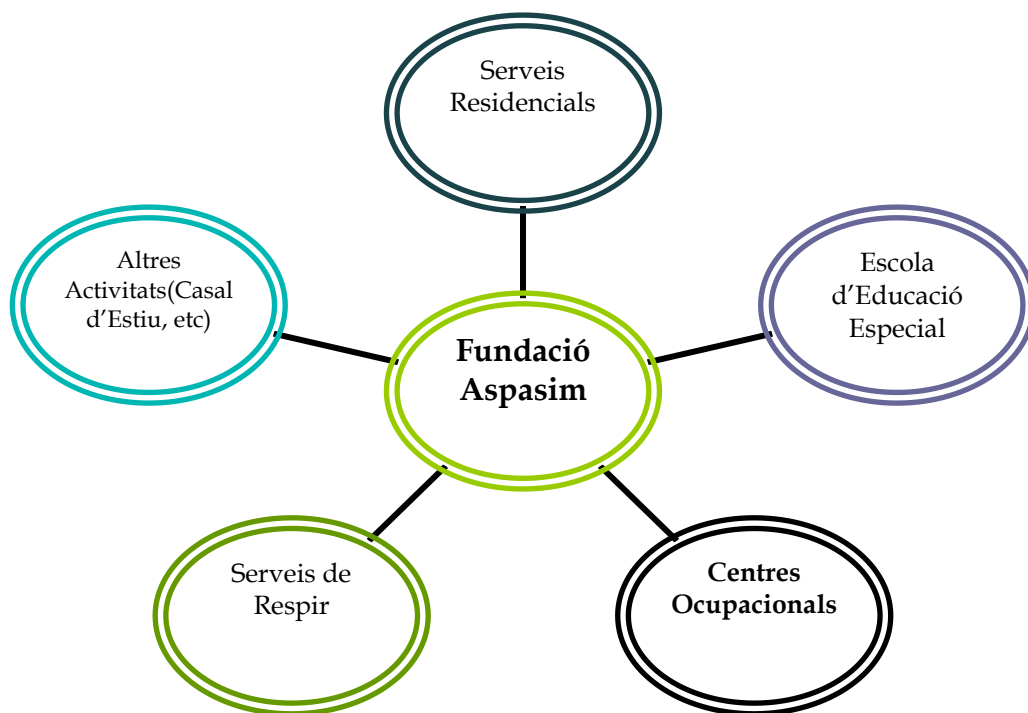


Figura 4. Elaboració Pròpia

En quan parlem a efectes de Tallers Ocupacionals, la Fundació Aspasim disposa d'un Centre Ocupacional, un centre d'atenció especialitzada i dos tallers d'artesania al Poble Espanyol.

Atén aquelles persones amb una discapacitat intel·lectual severa que no poden accedir al món laboral ordinari o un Centre Especial de Treball. Aquests tallers ocupacionals estan formats per educadors que s'encarreguen d'ajudar i fomentar l'autonomia de l'usuari o usuària.

En l'actualitat, als diferents tallers ocupacionals, es porten a terme diferents treballs com són:

- Embalatge d'elements de ferreteria
- Elaboració de pessebres
- Embalatge de rotuladors
- Elaboració de davantals i draps brodats

- A més a més, personalització de les bosses per vendre les creacions que han portat a terme

A continuació un recull d'imatges que plasmen el procés i el resultat del seu treball.



Fotografia 3. Extreta d'un dels tallers Ocupacionals

En aquesta imatge veiem com una usuària esta acabant de pintar una bossa.



Fotografia 4. Extreta d'un dels tallers Ocupacionals

En aquesta altra podem veure com les mans de l'educadora ajuden a la persona a poder-ho realitzar.



Fotografia 5. Extreta d'un dels Tallers Ocupacionals

Resultat final



Fotografia 6. Extreta d'un dels tallers Ocupacionals

Construcció de Pessebres



Fotografia 7. Extreta d'un dels tallers Ocupacionals

Pessebre acabat



Fotografia 8. Extreta d'un dels tallers Ocupacionals

Aquí podem veure una altra tasca com és la de fer collarets. Aquesta tasca requereix molta concentració i destresa.



Fotografia 9. Extreta d'un dels Tallers Ocupacionals

Exposició final!! Tot a punt per a ser venut

A l'hora d'incorporar una nova persona al taller ocupacional, se li fa tot un procés d'adaptació, el qual passa per diferents tallers ocupacionals per saber quin li agrada més i amb quin té més destresa. Com bé ens ha explicat la Treballadora Social del centre, Maria Ferrer:

“Es respecten els gustos de les persones en tot moment, així com el ritme que tenen. Per això se’ls fa un pla individualitzat, que pot canviar en un moment donat, per alguna situació novedosa. Com també pot canviar el tipus de feina que realitza, si ell o ella ho prefereixen.”(Maria Ferrer, Treballadora Social)

En les entrevistes els professionals també ens han insistit molt que, en teoria, la persona d’un taller ocupacional fa el 50% del temps teràpia ocupacional i l’altre 50% és d’ajustament personal. Però com bé ens ha explicat el director dels tallers de teràpia ocupacional, José Martínez:

“Aquest tant per cent, en la pràctica no és cert. Hi ha moltes persones del taller que només podran fer un 25% de teràpia ocupacional, alguns en faran 15% i hi haurà algú que, per la situació que es trobi, potser no podrà fer-ho, i se li ha de respectar el ritme. A part de les activitats del taller, tenen logopeda, fisioteràpia, activitats de lleure i oci, etc. No hi ha uns mínims de producció perquè no és l’objectiu”. (José Martínez, director dels tallers ocupacionals)

Les condicions d’aquests tallers de teràpia ocupacional són:

Horari	9-17h
Tasques a realitzar	Segons la persona (11 per escollir)
Grups	Cada taller es compon per 5/6 usuaris/es, un educador, un altre educador si cal (generalment no) i una persona de pràctiques
Distribució del temps	Segons la persona (en teoria ha de ser 50% teràpia ocupacional, 50% ajustament personal)
Salari	Segons la persona. Els professionals no han volgut concretar xifres exactes.

Taula 3. Elaboració Pròpia a partir de les dades extretes de les entrevistes

6 METODOLOGIA

Aquest apartat del TFG porta a terme la sistematització de recollida de dades, amb la qual fa esment a les tècniques de recerca que permeten aconseguir els objectius fixats des d'un bon principi. En aquest punt veurem el fil conductor de tota la recerca mostrant així la planificació de les tasques en la temporalitat fixada.

6.1 Tipus de metodologia

Definim investigar com el fet de descobrir alguna cosa o realitzar activitats intel·lectuals i experimentals de manera sistemàtica amb el propòsit d'augmentar els coneixements sobre una determinada matèria (Real Acadèmia, 2017). Per això una investigació ha d'aconseguir la màxima validesa perquè sigui eficaç, i la validesa es pot aconseguir mitjançant cites d'estudis que hagin comprovat la teoria relacionada en aquest treball. En aquest apartat veurem el disseny de la investigació, la metodologia teòrica que s'ha portat a terme.

Aquesta investigació està realitzada des de la metodologia qualitativa, utilitzant així eines no quantificables.

La investigació ha portat a terme la perspectiva qualitativa, que està encapçalada pel seu instrument d'investigació bàsic, l'entrevista. Hi ha moltes definicions d'entrevista, però aquesta creiem que és de les més encertades pel tipus d'entrevista que s'ha portat a terme en aquest estudi. Segons Ruiz-Olabuénaga, Aristegui i Melgosa (2002) entenen l'entrevista com una tècnica per obtenir una formació, mitjançant una conversa professional amb una o varies persones per a un estudi analític d'investigació o per a contribuir en els diagnòstics o tractaments socials. La recerca realitzada tindrà una finalitat bàsica no-experimental ja que en ningun cas s'ha manipulat el grup que ha estat subjecte d'estudi. Les entrevistes seran realitzades en un moment concret no s'intenta veure cap evolució en el temps (Sierra Bravo, 2011).

Els subjectes d'estudi seran dos col·lectius. Primerament tenim les entrevistes amb preguntes més tancades, que seran dirigides als professionals de l'àmbit laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual severa. Darrerament tindrem les entrevistes amb una tipologia molt més oberta que serà destinada als usuaris i usuàries del taller ocupacional.

Per acabar, l'objectiu d'aquesta investigació és conèixer els efectes de l'activitat laboral en les persones amb una discapacitat intel·lectual severa: com aquest fet influeix en les seves vides? quins beneficis i quins desavantatges té?

6.2 Tècniques emprades

En aquest apartat definim les eines que s'ha utilitzat per poder extreure'n les dades. Per una banda tenim les entrevistes als professionals del àmbit, i per altra banda les entrevistes amb els usuaris i usuàries

➤ 6.2.1 Entrevistes als professionals

Les entrevistes realitzades, han estat dirigides als professionals de l'àmbit laboral amb persones amb discapacitat intel·lectual i que són treballadors i treballadores de la Fundació Aspasim, amb un total de quatre entrevistes que han fet possible l'extracció de les dades entorn als professionals de l'àmbit.

Realitzaré les entrevistes a partir d'una plantilla anteriorment creada amb nou preguntes, que em facilitarà la recollida i la transcripció de les dades que necessitem.

A tots els professionals se'ls ha fet la mateixa entrevista amb un total de nou preguntes, amb un format de resposta semi-oberta amb la qual el professional podia esplaïar-se més o menys segons com ho desitgés. Les entrevistes guiades i estructurades són les que l'entrevistador porta la iniciativa a la conversa o on se segueix un esquema general i al mateix temps flexible (Ruiz Olabuénaga, J.I., 2007).

L'entrevista ens permet recollir la informació sobre fets i aspectes subjectius dels treballadors i treballadores de la Fundació: pensaments i actituds, ètica, etc.

Entre alguns dels avantatges de la entrevista, que l'autor Aurelio Díaz ens assenyala, destaquem: genera diferents punts de vista, hipòtesis i altres orientacions útils per reflectir les circumstàncies reals de la recerca, ofereix els contrast **qualitatiu** i fa possible la seva comparació, permet la clarificació i seguiment de preguntes i respostes (Díaz, 1995).

L'objectiu de les entrevistes és que ens expliquin com veuen el fet que les persones amb una discapacitat intel·lectual realitzi una activitat laboral, quins efectes té aquest fet en aquestes persones, tant els beneficis com els desavantatges. Així el que busquem és que les persones que més en contacte estan amb ells i elles, ens ofereixin la manera en la que les persones amb una discapacitat intel·lectual ho viuen.

(Format de l'entrevista al Annex 2)

➤ 6.2.2 Entrevistes / Converses als Usuaris i Usuàries

Les entrevistes als usuaris i usuàries de la Fundació seran des d'una perspectiva totalment diferent a la dels professionals. No hi haurà un guió definit amb unes preguntes concretes sinó que amb el que es pretén, és tenir una conversa amb ells i elles per poder saber més el que pensen, la seva opinió i punt de vista entorn al treball que realitzen.

Aquestes entrevistes aniran dirigides als usuaris i usuàries de la Fundació Aspasim, que treballen en els diferents tallers ocupacionals que té la Fundació.

Seràn de caràcter anònim pel fet de mantenir la confidencialitat total amb la persona i amb un espai adequat per facilitar la llibertat d'expressió, amb l'objectiu de que la persona se senti totalment còmoda.

L'espai on s'han realitzat *serà en un lloc on no hi hagi contaminació acústica per crear un clima agradable i on només estigui el o la treballadora del taller ocupacional i jo* (Kvale, S.

2011). El fet del perquè jo mantingui una conversa amb ells i elles se'ls explicarà abans de realitzar l'entrevista, se'ls recordarà durant de l'entrevista i se li tornarà explicar a l'acabar.

Com bé ens diu l'autor Pérez, una manera d'enfocar una entrevista amb persones amb discapacitat intel·lectual severa, és com si fos una conversa amb una finalitat, és a dir, està destinada a aconseguir un objectiu específic, però sense oblidar que s'ha de crear un clima de conversa (Pérez, 2005).

Per entrevistar persones amb una discapacitat intel·lectual severa, aquest clima és una part essencial i imprescindible en la realització d'aquestes converses. Com també ho és respectar el temps de la persona, encara que li costi molt seguir el fil i sobretot no infantilitzar-lo a través del llenguatge (Medina, C. 2007).

Durant la preparació de les converses i després en la consecució d'aquestes, vam poder comprovar que teníem moltes més oportunitats que les persones expliquessin els seus relats (curts) fent preguntes molt obertes i permetent sortir del tema en concret per a què ells/elles expliquessin el que els semblava tot el que girava entorn al tema escollit (Pérez, F. 2005).

Per altra banda, com bé comenta l'autor, Medina, les entrevistes amb persones amb discapacitat intel·lectual severa tenen una sèrie de limitacions a tenir en compte com és per exemple la incomprensió alguns cops de l'entrevistador o la dificultat que presenten a la hora d'expressar-se més que amb un monosíl·lab (Medina, C. 2007).

La finalitat és donar-los veu perquè puguin expressar la seva opinió entorn al treball, que ens expliquin com viuen el seu dia a dia, què troben que els agrada i quines coses no els agraden gens.

6.3 Participants de l'Estudi

Els objectes d'estudi com bé hem dit, per una banda seran les persones amb discapacitat Intel·lectual severa i per altre els professionals de l'àmbit.

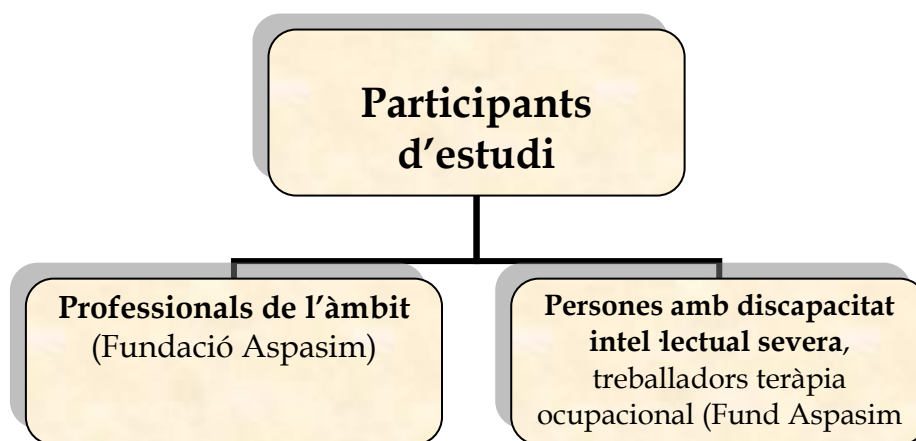


Figura 5. Font: Elaboració pròpia

Per una banda tenim les entrevistes realitzades a les persones amb discapacitat intel·lectual severa dels diferents tallers ocupacionals de la Fundació. Hem entrevistat un total de 20 persones. Les entrevistes s'han portat a terme en 6 dies diferents.

Persones que estan	FEMENÍ	9
Treballant	MASCULÍ	11

Taula 4. Font: Elaboració pròpia

En l'altra posició de la investigació, tenim com a objecte d'estudi els professionals de la matèria que se'ls hi ha realitzat una entrevista amb una estructura i un guió molt més establert. Hi ha un total de 4 entrevistes i tots els professionals seran de la mateixa institució, la Fundació Aspasim

Nom del Professional	Càrrec Professional
Efrèn Carbonell	Director de la Fundació
Jose Martinez	Director del centres Teràpia Ocupacional
Maria Ferrer	Treballadora Social

Taula 5. Elaboració Pròpia

6.4 Disseny i fases de l'estudi

En aquest apartat queda detallat els diferents procediments que s'han portat a terme per així poder completar la investigació dissenyada.



Figura 6. Elaboració pròpia

El primer pas, FASE EXPLORATÒRIA, per poder realitzar aquest estudi va ser visitar el meu antic lloc de pràctiques de Tercer Curs a Vallvidrera, la Fundació Aspasim, per explicar-los la investigació que tenia pensada i demanar la col·laboració, tant de la direcció i dels professionals, com dels usuaris i usuàries. He de dir que, tant la meva antiga tutora, com el director de la Fundació, em van rebre amb els braços ben oberts i em van donar el seu consentiment sense posar-hi cap problema. Realment va ser un primer contacte entorn a la investigació que va ser un èxit per la seva predisposició i ganes de col·laborar en el projecte.

El segon pas va ser la fase de la construcció, que va ser llavors quan es va fer la realització del marc teòric i la metodologia, mitjançant la recerca bibliografia pertinent. Al mateix temps es va anar escollint els professionals per entrevistar.

Després va venir la fase de TREBALL DE CAMP, que va consistir en portar a terme les entrevistes als professionals i paral·lelament les converses amb als usuaris i usuàries.

Entorn a les converses amb els usuaris i usuàries, s'han realitzat en varis dies (un total de sis) per poder dedicar el temps que les persones necessitessin perquè se sentissin còmodes. He de dir que m'ha sorprès gratament la participació dels

usuaris i usuàries, que els ha agradat la idea des d'un bon principi, i per això he pogut portar a terme aquest nombre de converses.

També vull dir que ha estat una gran avantatge fer-ho en dies diferents perquè hi ha hagut usuaris/usuàries que el primer dia no volien participar, però el dia següent que tornava a la Fundació volien ser els primers a parlar amb mi.

Per altra banda les entrevistes amb els professionals també han tingut una resposta positiva portant a terme totes les entrevistes que tenia pensat fer. Tant per les entrevistes com per les converses m'he desplaçat fins la Fundació Aspasim.

El següent pas va ser la FASE ANALÍTICA, on vaig contemplar els resultats de les converses i les transcripcions de les entrevistes i vaig fer l'anàlisi de les dades a través dels resultats i la discussió pertinent. Per acabar en aquesta fase, s'han construït les conclusions després de l'anàlisi completa.

Per últim, DIFUSIÓ DE LA RECERCA. És en aquesta fase on s'ha fet la difusió de la recerca presentant el meu treball al tribunal de professors que analitzaran i valoraran la feina realitzada.

6.5 Ètica professional

Per a l'execució d'aquest treball i investigació, he tingut una sèrie de consideracions ètiques i legal durant el procés.

Primer de tot, he tractat aquest col·lectiu amb molta cura i tenint-los sempre molt en compte ja que és un col·lectiu molt delicat. És molt delicat en el sentit que les persones de la Fundació Aspasim, totes estan tutelades, o bé per un familiar o bé per la pròpia Fundació. Això ha significat que a l'hora de poder demanar el seu consentiment per poder fer les entrevistes s'ha hagut de demanar permís o bé a la Fundació o bé a la família. I a ells i elles se'ls ha explicat repetidament el perquè tenien converses amb mi i amb quina finalitat s'utilitzarien.

En segon lloc, com bé ja s'ha comentat abans, s'ha respectat sempre la voluntarietat tant dels treballadors i treballadores dels diferents tallers ocupacionals, així com dels professionals: han estat lliures de decidir si participar o no.

En tercer lloc, té a veure també amb el respecte, és el fet de la intimitat de la persona. No s'ha revelat els noms reals del usuaris i usuàries participants en la investigació per tal de fer possible la protecció de dades i confidencialitat: per això s'ha inventat els noms. En les entrevistes dels professionals sí que s'ha desvelat el nom, prèviament demanant permís al professional. Francesc Torralba ens afirma que la confidencialitat és precisament la virtut que permet al professional guardar el secret, en una afirmació que seria generalitzable a tota relació d'ajuda (Torralba F, 2006). Tenint present la Llei Orgànica 15/1999 del 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), en la present investigació es garanteixen i protegeixen el tractament de les dades personals i els drets fonamentals de les persones físiques, així també com la intimitat personal.

Per últim, durant tota la investigació s'ha seguit al peu de la lletra els principis bàsics del codi ètic i deontològic del Treball Social en el qual s'ha tractat les persones amb respecte formant així una relació basada amb la confiança on ens comuniquem amb la persona d'igual a igual (Codi ètic i deontològic, 2000).

7 RESULTATS I DISCUSSIÓ

7.1 Resultats

És en aquest punt on es presentaran els resultats obtinguts a través de les entrevistes que s'han realitzat, tant als professionals per un costat com als treballadors i treballadores dels diferents tallers ocupacionals de la Fundació

Aspasim. En aquest punt separarem per un costat els professionals i l'altre, els treballadors/es.

7.1.1 Resultats de les entrevistes dels professionals

A continuació veurem els resultats extrets a partir de les entrevistes realitzades als professionals del àmbit. Aquest punt serà dividit per eixos principals de les entrevistes.

Els professionals entrevistats per la recerca recordem que han estat un total de quatre, tots de la Fundació Aspasim, en el qual trobem el director de la Fundació, la treballadora social, el director dels tallers de teràpia ocupacional i una educadora d'un taller ocupacional.

- Importància d'establir una activitat laboral en la vida de les persones amb discapacitat intel·lectual severa

En quan se'ls va preguntar sobre la importància d'establir una activitat laboral en la vida de les persones amb discapacitat intel·lectual, tots van tenir una resposta molt raonada i positiva entorn a la gran importància del fet que aquestes persones treballin.

"Per a ells i elles és important ja que suposa una rutina, una activitat, una interacció, destresa i manipulació. Fa que sigui una gran raó pel qual s'aixequen cada dia i els aporta molts beneficis a curt i llarg termini." (Maria Ferrer, Treballadora Social)

També reafirmen la posició d'establir unes rutines i uns hàbits a través de l'activitat laboral. Fa possible que les persones vagin agafant unes pautes de comportament que els ajudi a organitzar després la manera de fer.

"Ell saben que s'han d'aixecar a una hora concreta al matí per poder arribar a la Fundació a les nou per anar cada persona al taller i començar la feina. Aquest fet

facilita que la persona tingui unes pautes que els hi ajuda molt com a persones".
(Maite Ayora, Educadora Teràpia Ocupacional)

Ho comparen amb una persona sense rutines i horaris en el seu dia a dia, i coincideixen que aquest fet portaria a una inactivitat perllongada en el temps que podria arribar a portar varis problemes en la persona.

"Si una persona no té motius pels quals aixecar-se, no té horaris, no té objectius, al final no hi haurà motivació... Les persones dels diferents tallers ocupacionals, a part que els agrada venir, ja que estan els seus amics/amigues, saben que a final de mes vindrà el comptable a repartir el salari, que aquest fet els donarà el privilegi de poder anar a prendre cafè, comprar-se coses que els agraden, etc". (Maria Ferrer, Treballadora Social)

- Principals efectes de l'activitat laboral i ocupacional

En quan els preguntem sobre els efectes que té el fet de portar a terme una activitat laboral, tots coincideixen en què no hi ha inconvenients i que tot el que els aporta el treball són beneficis per a la persona, començant per l'empoderament que suposa per a ella.

"El treball és una eina d'empoderament per a qualsevol persona que provoca una satisfacció personal i de reconeixement social, sempre tenint en compte que la persona estigui bé en el seu lloc de treball i li agradi" (Jose Martinez, director dels Tallers Ocupacionals)

Molt lligat a l'empoderament, surt el concepte d'autonomia. Aquest concepte no ens l'han citat tots els professionals entrevistats, però sí la meitat.

"Quan una persona se sent segura a la seva tasca, va agafant una autonomia en el ritme de treball que, poc a poc, li va aportant seguretat per anar afrontant diferents situacions en el dia a dia" (Maite Ayora, Educadora de Taller Ocupacional).

Tots són molts partidaris que el treball és una eina de dignificació de la persona i també una eina de reconeixement entre les persones.

“Quan van veient que els van sortint els nous objectius que se’ls proposa, se senten realitzats i complaents. Hem de dir, però, que també hi ha moments de frustració. Però per això tenim els plans individualitzats, per poder ajustar-nos a cada persona” (Jose Martinez, Director de Taller Ocupacional)

Els quatre professionals també han nomenat l’activitat laboral com agent de socialització que fa que es puguin relacionar amb diferents persones i no només per exemple amb la família.

“Quan venen al taller, estan amb contacte amb moltes persones i fa possible establir relacions entre ells i elles, creant així una interacció amb diferents persones” (Efrèn Carbonell, director de la Fundació)

Per últim vull esmentar un altre concepte que ha sortit en totes les entrevistes realitzades, l’activitat laboral com agent de la salut.

“Tot el que comporta tenir una hàbits com per exemple aixecar-se a les vuit del matí, tenir una activitat física com pot ser el moviment constant per arribar a la Fundació o per desenvolupar el treball, tenir relació directe amb altres persones, etc. Tots aquests conceptes engloben un benestar psicosocial que ajuda a qualsevol persona a ser feliç”. (Efrèn Carbonell, Director de la Fundació)

- Un nou usuari/a al taller de teràpia ocupacional de la Fundació Aspasim.

Quan entra una persona en la Fundació primer de tot es busca conèixer la persona i saber el que li agrada. Per això és aquesta persona qui tria la tasca que vol desenvolupar i pot canviar si veu que realment no li agrada.

“Totes les persones necessiten una adaptació i s’intenta que, a l’entrar a la Fundació la persona se senti acollida i valorada per tots i cada un dels professionals”. (Maite Ayora, Educadora del Taller Ocupacional)

“Ens intentem sempre adaptar a les preferències de la persona” (Maria Ferrer, Treballadora Social)

Per altra banda, s’ajusta un pla individualitzat en el qual la persona tingui una estona de treball i una altra d’ajustament personal. Dins d’aquest ajustament personal, trobem activitats com piscina, logopeda, fisioteràpia, musicoteràpia, etc.

“Aquest pla individualitzat és canviant, com ho són les persones. El tant per cent d’ajustament personal i de teràpia ocupacional varia en funció de com estigui la persona”. (Jose Martinez, director del Tallers Ocupacionals)

- Són conscients que desenvolupen una tasca laboral?

En aquesta pregunta hi ha hagut diferents opinions per part dels professionals i he de dir que és la pregunta que més els ha costat contestar.

Per una banda, tant la treballadora social com el director de la Fundació, no creuen que siguin plenament conscients que estan portant a terme una activitat laboral. Sí que defensen el fet que saben on van i què van a fer allà, però no que és una activitat laboral.

“Sí que veus que interioritzen què venen a fer aquí, quines activitats els toca cada dia però no crec que siguin conscients que el que fan és una activitat laboral. També són conscients que el dia x del mes passa el comptable i que hi ha una recompensa econòmica. Però com a fet de treballar, no ho crec”. (Maria Ferrer, Treballadora Social).

Per altra banda, tant el director de Taller Ocupacional com l'educadora del taller, defensen que sí que tenen consciència d'aquesta activitat com de qualsevol altra que porten a terme.

"Ells i elles saben que el que estan fent és treballar. A través del pictograma ells/elles ho reconeixen i ho verbalitzen com el treball. A mesura que passa el temps, ho interioritzen com una feina" (Maite Ayora , Educadora del Taller Ocupacional).

- Paper del professional entorn a la inclusió

La pregunta entorn al paper del professional, els entrevistats han insistit en que la seva tasca ha d'estar encarada a la promoció dels canvis de teràpia ocupacional a Centres Especials de treball.

"Hi ha un problema de suports en la societat. Nosaltres apostem per la idea que si hi haguessin les eines suficients aquestes persones podrien estar treballant al mercat ordinari. El problema no és seu, és de la societat que només vol un model de persones" (Efren Carbonell, Director de la Fundació).

"Ens agradaria que el canvi d'un taller ocupacional a un centre especial de treball fos més fàcil i hi hagués més moviment entre un i l'altre. Significaria que la persona ha assolit unes competències. Però és molt difícil i nosaltres només tenim un cas en què ha passat això, ja que el ritme és molt diferent i els suports no serien els adequats per ala persona" (Maria Ferrer, Treballadora Social)

Per altra banda, el paper dels professionals al Taller Ocupacional ha d'estar molt encarat a fomentar l'autonomia de la persona per així anar cada cop potenciant les seves habilitats i destreses. Amb una supervisió constant però intentant que ell o ella faci les coses per si sol, i si necessita l'ajuda, oferir-la per a què ho pugui acabar de fer-ho.

"El paper dels professionals en el taller és el d'animar-lo a què aconsegueixi petits objectius que ens anem marcant junts, sempre tenint en compte les seves possibilitats i respectant el

ritme de cada un/a, però intentant que aprenguin cada dia coses noves que els ajudin en un futur” (Jose Martinez, Director de Taller Ocupacional)

“Es busca, sobre el que parlàvem abans dels beneficis, que gaudeixin de la feina realitzada, de la recompensa personal que significa fer bé les coses i que se sentin dia a dia més preparats per anar fent-ho de manera autònoma” (Maite Ayora, Educadora de Taller Ocupacional).

“Tots treballem per intentar fer que ells i elles es sentin molt còmodes i intentem empoderar-los perquè poc a poc progressin” (Maria Ferrer, Treballadora Social).

7.1.2 Resultats de les converses als usuaris i usuàries

En aquest apartat veurem els resultats extrets dels punts claus de les converses obtingudes amb els usuaris i usuàries. Aquest punt serà dividit per eixos principals de les converses.

Recordar que els usuaris entrevistats han estat onze i, per altra banda, nou usuàries. Tenint així un total de vint persones que se’ls hi ha realitzat una entrevista, tots ells i elles treballadors/es d’un dels tallers de la Fundació Aspasim.

Per últim vull també recordar que els noms de les persones són inventats, en cap cas són els seus de veritat.

- Com se sent la persona portant a terme una activitat laboral

Comencem per un eix de les converses, com se sent la persona al realitzar una activitat laboral. He de dir, però, que no va fer falta preguntar directament a la persona sobre com se sentia treballant, sinó que, amb el fil de la conversa, aquesta pregunta era resposta. Ells i elles ja t’explicaven una mica com se sentien al fer el seu treball, què els agradava més i què menys. Una frase que em va cridar l’atenció va ser: *“Cuando trabajo me siento tranquilo y relajado”*(Eduardo)

Em va cridar l'atenció perquè ho vaig poder comprovar quan aquell usuari que l'havia vist entrar al taller molt nerviós i excitat, a l'hora de fer la seva tasca estava molt més tranquil i relaxat, concentrant-se amb el que feia.

“ A mi m'agrada el meu treball perquè l'he escollit jo” (Carla)

Aquesta frase també va sortir molt a les converses, i és el fet que la persona se sent realitzada i tranquil·la al taller perquè està portant a terme una tasca que ell/ella ha escollit i triat i això fa que hi vagi amb ganes i il·lusió.

Se senten valorats per aquest fet com bé va expressar la Julia: *“Me gusta escoger el trabajo, me siento bien”*.

Aquesta autodeterminació i empoderament que els proporciona la Fundació els retorna amb satisfacció per part dels treballadors i treballadores de la teràpia ocupacional i relacionen molt el fet de sentir-se bé amb el treball perquè és el que han triat.

Per últim, un altre ítem que va sortir diverses vegades en les converses, és el que explicava el Joaquim: *“Me siento bien trabajando porque tengo amigos aquí”* (Joaquim).

He pogut comprovar com es cuiden els uns als altres, quan una persona té un dia dolent o no està en la seva millor temporada, com els seus companys i companyes estan per ell/ella l'abracen o l'animen. Aquest ambient fa que molt d'ells/elles se sentin bé treballant ja que estan molt acompanyats pels propis companys/es i per les educadores.

- Què aporta a la persona el fet d'estar a un Taller Ocupacional

En aquest apartat hi hauria ítems que ja els hem nomenat en la pregunta anterior com és el fet de tenir noves amistats i recolzaments amb els que poder estar a gust i així fomentar el companyerisme i les relacions socials.

Com bé em va explicar el Carles: *“Son amigos las personas del taller”*

El fet d'estar sempre amb els mateixos companys i companyes en grups petits fa que puguin establir amistats que els serveixin com a recolzament i motivació per anar al taller.

Un altre element que va sortir molt en les converses va ser el fet d'aprendre coses noves. Ells i elles em van verbalitzar que, des que estaven al taller, havien après moltes coses noves que els servien pel seu dia a dia, fomentant així la seva autonomia.

Com bé em va explicar la Laia: "Aprenc coses noves treballant".

A part de la Laia, molts altres companys/es em van explicar que havien après coses noves, fins i tot una d'elles, la Isabel, em va ensenyar el que ella havia creat amb aquestes noves habilitats. Em va portar al racó on tenia les seves creacions i em va ensenyar amb gestos i amb monosíl·labs tant les bosses pintades com el llangardaix, encara que també em va dir que el llangardaix va ser amb molta ajuda de les educadores.



Fotografia 10. Extreta d'un dels tallers ocupacionals

Continuant amb la entrevista de la Isabel, a l'ensenyar-me les seves creacions mostrava una gran satisfacció pel treball realitzat i una enorme cura quan m'ho havia d'ensenyar demostrant-me així que realment uns dels ítems que ha d'estar inclòs en aquest punt és el de satisfacció personal encara que ells/elles no t'ho verbalitzin, però sí que t'ho demostren. "*Me gusta como queda mi trabajo*" (Carles)

En aquests testimonis vaig veure l'actitud de reconeixement de la tasca personal i l'orgull amb el que m'ensenyaven les coses era realment molt motivador. Amb tot el treball i estima que hi dediquen, reconeixen el seu treball i el valoren i molt.

Un altre factor que no em van verbalitzar però sí que el vaig poder observar va ser el dels hàbits i rutines. Durant el dies que vaig estar observant, sis en total, vaig poder veure la diferència entre una persona que acaba d'entrar al taller i va perduda, ja que no sap el que li toca fer i aquest no saber li crea una gran angoixa i nerviosisme. I per altra banda, vaig veure a una usuària que jo havia vist l'any passat quan feia les pràctiques de tercer, que també en aquell moment entrava i estava en aquesta fase, com en l'actualitat el fet de saber què li toca fer i on ha d'anar i sobretot el què farà, la feia estar molt més tranquil·la. És un ítem que ells/elles no et verbalitzen però el valoren molt, el saber què tocarà i tenir una rutina que segueixen per estar ells/elles tranquils.

Per últim he de dir que em va sorprendre que en les converses amb les persones dels tallers, que m'ho expliquessin, és el fet de la paga econòmica que reben a principis de mes. Totes les persones amb les que em vaig entrevistar són conscients que el seu treball té un reconeixement econòmic.

"Cobramos a principios de mes" (Joaquim)

Els/elles t'ho verbalitzen, el fet que treballen i que amb el treball que fan reben una paga que els serveix per fer coses que els agraden. No són conscients de si reben molts diners o pocs, però sí el fet que reben uns diners que els fa poder fer activitats que a ells/elles els agraden.

"Yo después de comer, voy a tomar café" (Isabel)

- Què és el que no els agrada del Taller Ocupacional

En aquest apartat he de dir que em va sorprendre que cap usuari/usuària es queixés del treball com una rutina avorrida i que cansava molt o de les hores que es feien molt pesades, sinó que tot el contrari. És el punt que vaig tenir més difícil a l'hora de fer les converses amb ells i elles que m'expliquessin alguna mala situació o el que no els agradava. Va costar molt perquè tant si els preguntaves de manera directa com indirecta, m'explicaven que els agradava molt anar a treballar i que s'ho passaven molt bé. Va ser molt complicat que m'expliquessin alguna mala vivència.

Malgrat la dificultat, una de les coses que vaig poder comprovar que no els agrada, com ja està explicat al marc teòric, és en el moment de canvi de Taller Ocupacional, ja que la persona mateixa ho ha demanat, però aquest moment d'impàs i incertesa no el viuen bé.

"No me gustaba el otro taller. Pero tenía miedo de cambiar" (Isabel)

Ells/elles m'han transmès el fet que durant el canvi les emocions que experimenten no els agraden i no ho viuen bé, encara que només és el moment d'impàs.

Aquest fet el relacionen també a quan un usuari o usuària entra a la Fundació que no sap ben bé que farà ni els companys/es ni les educadores.

Per sort, vaig poder observar una nova incorporació a la Fundació i al Taller Ocupacional. El primer dia que vaig estar allà, aquesta persona estava a un racó i no volia saber massa sobre els companys/es ni educadores ni el treball que havia de fer, estava encara en una fase molt inicial. En aquell mateix dia també vaig poder observar que amb l'ajuda dels companys/es i educadores s'animava una mica i estava amb el grup observant què feien. Però el gran canvi va ser el dia següent que vaig tornar (deurien passar unes tres setmanes entre mig) on la persona ja estava totalment integrada al grup i portava a terme l'activitat laboral com els altres, sempre adaptada a les seves capacitats.

Amb això vull fer veure que l'adaptació de cada persona és diferent, però hi ha que no les viuen gens bé (no és aquest cas) i és una cosa que quan parles amb ells t'ho remarquen per sobre de qualsevol cosa.

Per acabar, una altra de les coses que algun o alguna em va poder verbalitzar, va ser en èpoques d'estrès, com pot ser el Nadal amb els pessebres, el ritme és més alt, no molt i sempre seguint el pla individualitzat. Però hi ha cops que alguns usuaris/usuàries s'agobien i s'atabalen.

"En Navidad mucho Trabajo". Fent gestos de molta feina (Carlos)

"Aquest fet no els agrada, ja que han de fer les coses a un ritme diferent al de sempre i això alguns els fa desestabilitzar" (Maite, educadora del Taller Ocupacional).

Aquest fet que m'ho ha verbalitzat més d'un treballadora/a m'ha sobtat ja que el fi dels tallers ocupacionals no es el de vendre el producte, però per altre banda si que hi ha èpoques de vendes que comporten estrès als treballadors i treballadores.

- Què és el que sí els agrada del Taller Ocupacional

Aquest punt seria una síntesi dels dos primers punts, ja que moltes de les coses que van sortir a les converses ja han estat plasmades en els anteriors apartats i els hem pogut anar explicant.

A les converses realitzades van sortir principalment aquest 4 apartats:



Figura 7. Elaboració pròpia

Aquesta combinació dels quatre elements és la que més han verbalitzat els usuaris/usuàries, menys la dels hàbits i rutines que és la que jo he pogut observar directament i també m'han explicat amb profunditat els i les professionals de l'àmbit.

Lo que más me gusta es estar con mis amigos (Juan)

Me gusta escoger lo que quiero hacer (Julia)

Puedo hacer cosas que me gustan, si trabajo (Carlos)

Em tracten molt bé les educadores (Laia)

Una altra de les coses que els agrada, però que no va sortir en la majoria de les converses, és el fet de poder estar envoltats de la natura com són els tallers de Vallvidrera o d'estar en un lloc tant bonic com el Poble Espanyol amb el que ells/elles, acompanyats de les educadores, poder anar a passejar i gaudir de les vistes.

"Me gusta ir a dar paseos por aquí" (Pili)

"Me gusta salir y ver los pájaros" (María)

És un ítem que ha sortit en diverses converses i ells/elles t'ho expliquen com una manera ràpida de poder desconnectar i relaxar-se.

Per acabar, vull fer esment a una frase textual d'un usuari que està en un taller del Poble Espanyol i porta ja més de 10 anys a la Fundació Aspasim:

"Estoy tranquilo con lo que hago y me siento bien aquí" (Joaquim)

Frase amb la que l'usuari ho deia amb molta satisfacció ensenyant-me com feia les seves diferents feines i després mostrant-me el resultat final.

7.2 Discussió

En l'apartat que ve a continuació es presenta la part del treball anomenada **discussió**, amb l'objectiu de constatar i reforçar els resultats obtinguts en les entrevistes i el marc teòric. L'estructura d'aquest apartat va en relació als objectius fixats i ressalta els elements clau del marc teòric.

Aquest apartat estarà dividit en les següents categories:

Paper del professional
Beneficis
Desavantatges
Inclusió Social
La producció dels tallers

Taula 6. Elaboració pròpia

➤ Paper de professional

Com bé ens explica l'autor, Muyor, *"el modelo de intervención social desde el Trabajo Social toma como base de apoyo los elementos positivos u dinámicos existentes"*. (Muyor, 2010)

Seguint amb autors com De Robertis, *"Se trata de valorar los aspectos positivos, de utilizar un pequeño cambio, por mínimo que sea, como palanca de dinamismos Nuevos"* (De Robertis, 1994)

El professional parteix dels aspectes positius i del què pot fer la persona que entra al Taller Ocupacional vetllant així per el potenciament de les seves qualitats i no de les mancances. Aquest fet d'afavorir els aspectes positius s'ha pogut observar en el treball de camp i en les pràctiques de Tercer Curs on el professional encara la seva tasca cap aquesta metodologia.

"Partim de la base de les seves potencialitats i de les coses que si poden fer i no al revés" (José Martínez, director Teràpia Ocupacional)

Díaz (2003) els professionals de l'àmbit social han d'afavorir la millora de probabilitats d'èxit de la persona amb discapacitat per arribar assolir els petits objectius que es van marcant, respectant el ritme i l'autodeterminació de cada un/una.

Les respostes dels professionals entrevistats ha anat molt enfocada a potenciar aquestes destreses i a fomentar que ells/elles decideixin per ells mateixos: *“Fomentem l'autonomia des del principi deixant triar el treball que realitzen i continuem en aquest foment proporcionant-los eines perquè ells/elles cada cop facin més coses sols. Nosaltres som el seu suport, no una figura que els ho fa tot”* (Maria Ferrer, Treballadora Social)

“El que volem és que la persona se senti a gust, tranquil·la i segura i per això ha d'anar construint el seu camí” (Maite Ayona, Educadora Taller Ocupacional)

Per altra banda també hem pogut comprovar com els usuaris i usuàries dels diferents tallers ocupacionals valoren i molt aquest aspecte, remarcant-lo en les converses portades a terme.

“Me gusta mi Trabajo porque lo he escogido” (Carlos)

Com també s'ha pogut comprovar com el professional potencia l'autonomia d'aquest, fent així que cada dia vagi fent més coses per ell/ella sola, i així anar agafant més destresa, seguint sempre el pla individual de cada persona.

“Cada dia hago un poco más” (María)

Per finalitzar aquest punt, com bé diu De Robertis, les pràctiques socials han de promoure la visió holística i integral, assegurant-se el màxim profit possible de les potencialitats de les persones, amb els recursos existents i necessaris (De Robertis, 1994).

➤ Beneficis de l'activitat laboral

Claudia Agramonte (2017), explica que la pràctica laboral genera una estructura en el temps, una rutina, uns hàbits. Per altra banda, el fet d'estar en un espai amb altres persones fa que comparteixis experiències i generis vincles (Clàudia Agramonte, 2017). Ricardo Fernandez també compateix aquesta opinió i és que el treball, com una eina social que ajuda a cobrir les pròpies necessitats com la de la sociabilitat (Fernandez, 2013).

Pel que fa la sociabilitat, en la pràctica laboral hem pogut observar que els usuaris i usuàries li donen una importància infinita, sent una part essencial del seu dia a dia i un motor constant de motivació. Pel que fa els professionals, també li donen importància i compateixen l'opinió que és una font de socialització molt important però a un altre nivell que els usuaris i usuàries, ja que en els canvis de taller, els usuaris/usuàries ho viuen com un dol en gran part pels companys/es. I els professionals són conscients que es per arribar a un punt millor.

Un benefici que no hem pogut corroborar en l'estudi de camp és tot el que té a veure amb la salut de la persona. Sanz i Reina, comenta que el fet de treballar suposa una activitat física que disminueix la mortalitat i augmenta el benestar personal. Sona bé, aquest paràmetre no ha estat contrastat ni amb les entrevistes ni amb la observació. Sí que és veritat però, que hem pogut observar l'estimulació de les seves destreses ajudant així les funcions afectades i prevenint el deteriorament (Sanz i Reina, 2012). Aquest benefici ha estat explicat, tant pels professionals els quals han plasmat el treball constant com una estimulació constant a nivell físic i psíquic, com per altra banda als usuaris i usuàries que han explicat el seu desenvolupament i progrés entorn al treball.

"Hago siempre cosas y a veces muy difíciles" (Carlos)

Vull citar aquí com a punt clau de la petita investigació, l'autoestima i la confiança, com el fet de portar a terme una activitat laboral fa que l'autoestima i la confiança es disparin. En aquest punt he comprovat de primera mà que aquests dos conceptes van molt encarats a l'actuació dels professionals i, a gran escala, als valors de la institució/Funfació.

J, Alcántara(2002) defineix l'autoestima com la manera d'avaluar el propi jo, si t'agrades a tu mateix i perquè. Doncs he pogut comprovar que l'autoestima del usuaris/usuàries dels tallers es potencia, primer de tot, deixant-los triar el que els agrada. Buscar i trobar les motivacions de les persones i perseguir-les. Amb això l'autoestima de la persona va en augment.

"Me gusto haciendo esto" (Maria)

“L'autostima de la persona es treballa ja des del principi quan s'incorpora aquesta persona a la Fundació. Deixant-lo escollir, respectant el seu temps i valorant les seves decisions. Aquí ja estàs demostrant una relació on li fomentes la confiança de tu a tu i el valores com a tal” (Maria Ferrer, Treballadora Social).

Aquest fet es reforça amb l'observació que vaig fer a les pràctiques de Tercer on la Treballadora Social del centre, Maria Ferrer, tenia moltes reunions de coordinació amb els diferents educadors/educadores dels tallers ocupacionals per fer l'acompanyament i el suport dels usuaris/usuàries el millor possible.

Aquest concepte de deixar triar a cada persona el que més li agrada va encarar a l'autodeterminació. Com bé està explicada al marc teòric.

Bersani i Gagne expliquen que l'autodeterminació dins un taller ocupacional se situa en l'elecció del propi destí i, en petita escala, de l'activitat laboral que porten a terme. Com bé hem contrastat abans, aquest objectiu, per a la Fundació és complet i així ho han contrastat tots i cadascun dels treballadors i treballadores del Taller Ocupacional

Seguidament, i per acabar aquest apartat, anem a la part econòmica. He de dir que quan vaig començar aquesta petita investigació, quan pensava en aquest apartat, no sé per quina raó no esperava que els treballadors i treballadores dels diferents Tallers Ocupacionals no tinguessin consciència del fet que darrera del seu treball hi ha un salari. Com bé expressa l'autor López Casas, el fet que hi hagi un benefici econòmic no és un eix fonamental, però sí que és bo per a les persones amb discapacitat intel·lectual severa que tinguin una mínima consciència. Aquesta consciència ha estat més que comprovada i en moltes converses expressada amb total llibertat.

“M'agrada fer coses amb els diners del treball” (Mireia)

Sí que és veritat que els usuaris/usuàries, no tenen consciència de si són molt o pocs, ni control econòmic, però sí que reconeixen que poden portar a terme activitats amb aquest diners.

“Ell no saben el valor dels diners, si el que cobren es poc o molt... Però sí són conscients que a principis de mes els arriben X diners si treballen, i aquests X diners els faran servir pel seu oci” (Maite Ayona, Educadora d'un Taller Ocupacional)

➤ Desavantatges de portar a terme una activitat laboral

Thompson, explica el fet que l'activitat laboral pot ser la causant de fatiga i estrés en les persones amb discapacitat intel·lectual severa al realitzar una jornada i això esdevenir a un possible Burnout (Thompson, L. 2006). Aquest factor ha estat contrastat amb els professionals de l'àmbit i amb conseqüència als treballadors i treballadores dels tallers ocupacionals i tan la d'uns com altres la resposta ha anat més encarada a aquesta metodologia:

“El pla individualitzat que té aquesta persona serveix per prevenir aquest tipus de conseqüències, nosaltres el que intentem sempre és escoltar a la persona i les reaccions que el seu cos dona” (Maite Ayona, educadora d'un Taller Ocupacional)

Per altra banda tenim molt en compte, amb la gran comprensió dels treballadors i treballadores al preguntar-los sobre les coses dolentes del seu treball, vaig trobar respostes com:

“Cada uno trabaja lo que puede” (Isabel)

Amb aquesta frase, i moltes altres vivències en les converses, la usuària reflexa amb paraules els principis i valors de la Fundació, tenint com a eix fonamental el seguir el ritme de cada una de les persones, sense forçar, sense un estrés desmesurat o provocant a la llarga l'anomenat “Burnout”. L'autor, Pines, també defensa aquesta postura explicant que, a manera de prevenir aquest fet, és amb el pla individualitzat per a cada una de les persones, proporcionant les eines i suports adients a ell/ella (Pines, A & Aronson, 1988).

El que sí s'ha pogut contrastar, com bé s'ha explicat anteriorment al Marc Teòric, són les problemàtiques que comporta els canvis de tallers, la incertesa que els provoca un sentiment d'angoixa a molts d'ells/elles.

“Volia estar a un altre taller, però no volia canviar” (Maria)

Aquest és un fet que no ha estat contrastat amb l'observació ja que no hem pogut veure un procés de canvi de taller, però sí que ha estat verbalitzat per més de cinc d'elles/elles a l'hora de portar a terme les converses.

"Quan passa un temps ja tornes a estar bé" (Miquel)

Per finalitzar vull dir que els treballadors i treballadores també van poder explicar, que quan es passa aquest moment d'impàs ja tornen a la seva moralitat de benestar i tornen a la seva situació de normalitat i tranquil·litat.

➤ Inclusió Social

Segons Booth, T. Ainscow, M. Black-Hawkins, K. definiríem inclusió com el fet d'englobar a algú dintre d'una altra cosa, espai o circumstància. Tenint així en compte la piràmide de la inclusió on hi ha tres eixos fonamentals; el treball, l'estat i la comunitat, definits en el Marc Teòric.

Quan parlem en aquest cas concret del treball, l'autor Nasch ens explica que el treball és un element d'inclusió per a la seva participació dins la societat, la sociabilitat que comporta i el hàbits que implica. (Nasch, M 1993).

En aquesta petita investigació hem pogut comprovar com l'activitat laboral que es port a terme a la Fundació Aspasiu lluita per aquesta inclusió social, situant així la meitat dels seus Tallers Ocupacionals en una situació geogràfica molt a la vista, aproximant aquest col·lectiu a la societat.

"El que volem no és crear "guetos" com es feia antigament, aïllar aquestes persones i que ningú sàpiga res. La nostra aposta i valors van per tot el contrari, aconseguir que aquestes persones amb els suports indicats, portin la vida com qualsevol altra persona, sense discriminacions ni aïllaments" (Efrèn Carbonell, director de la Fundació).

Per altra banda, els usuaris i usuàries de la Fundació els agrada molt el contacte amb les persones, amb el que vaig notar i se'm va poder verbalitzar, una gran satisfacció al poder estar en un taller on estigués en contacte amb moltes altres persones com és el cas del taller del Poble Espanyol.

“Me gusta hablar con la gente que pasa” (Carlos)

“Saludo a tots els qui passen” (Laia)

Per últim també fer esment al Pla Integral de les persones amb discapacitat a Catalunya (1982), en el qual s'insisteix molt en la integració social com un eix fonamental, potenciat per accions i intervencions focalitzades a facilitar que la persona desenvolupi les seves capacitats personals i socials. Una de les accions que facilita la integració i en concordança la inclusió, és el fet de portar a terme una activitat laboral (Moreno, M. Cubero, R. 1990).

En aquesta petita investigació s'ha pogut observar i contrastar amb les entrevistes i converses com, el fet de portar a terme una activitat laboral, és un bé per a la persona i pel que fa la seva inclusió dins la societat, ja que compleix amb un dels tres eixos de la piràmide de la inclusió.

“És molt important que aquestes persones treballin, trenca estigmes a la societat i cada cop s'està fent més visible i lluitarem per que així sigui (Efren Ccarbonell, Director de la Fundació)

“És un factor clau de normalització la inclusió per aquestes persones, ja que posa tot un seguit de valors que, si no, es perdrien” (Jose Martinez, director dels Tallers Ocupacionals)

Els treballadors i treballadores també estan molt conscienciats que l'activitat laboral els ajuda, encara que no la saben definir del tot bé. Però tenint les converses amb ells/elles, van expressar frases com aquestes:

“Yo quiero trabajar como todas las personas” (Maria)

“Todos trabajan y nosotros también” (Carlos)

➤ La producció dels tallers

Aquest punt finalitza els resultats de la petita investigació, concloent així a un dels temes que m'han xocat. En la recerca d'informació sobre tallers ocupacionals o

teràpia ocupacional, t'explica com ve s'ha fet en el marc teòric, que aquest no tenen objectius productius i l'activitat que es porta a terme es totalment enfocada el ajustament personal tenint poques hores d'activitat laboral, al qual el resultat final es pot no destinar a res. A la realitat he pogut comprovar que aquest resultat si que s'aprofita, venent-ho així a la població. Es el cas dels pessebres, es el cas dels retoladors i es el cas dels davantals, quadres, etc.

Amb aquest fets podem expressar, que en aquest cas i aquesta Fundació en concret, els límits del No a la producció a l'hora de la realitat no seria del tot cert, en part perquè també hem de nombrar, que és una Fundació amb el que necessita finançament per tots els seus projectes d'inclusió que cada cop porten més a terme. Per acabar, vull dir que aquesta SI producció, fa que hi hagin situacions d'estrès com és el temps de Nadal pels pessebres i aquest factor sí que és perjudicial pels treballadors i treballadores dels diferents tallers de la Fundació Aspasim.

8. CONCLUSIONS

A través d'aquest treball dut a terme i de la revisió bibliogràfica pertinent, s'ha procurat donar resposta a la qüestió plantejada que va motivar la realització d'aquest: Conèixer els efectes de l'activitat laboral i ocupacional en les persones amb discapacitat intel·lectual severa.

Les aportacions d'aquesta petita investigació, estan encarades a donar a conèixer un Taller Ocupacional, en el qual hi ha testimonis tant dels professionals que hi treballen com dels usuaris/usuàries dels diferents tallers ocupacionals de la Fundació. També vull comentar que s'ha buscat una Treballadora Social per saber el seu paper i funcions.

És per això que en aquesta recerca s'ha pogut observar com els professionals que treballen en aquest àmbit són conscients i partidaris de promocionar aquesta activitat laboral en aquest col·lectiu. A més a més, s'ha pogut observar

la seva gran implicació en aquesta causa i en el reconeixement del drets d'aquests.

Una de les reflexions més interessants extretes que s'ha portat a terme pels usuaris i usuàries dels diferents Taller Ocupacionals, és el de potenciar que la persona esculli, que sigui la pròpia persona la que decideixi, malgrat sigui un col·lectiu delicat, caient en l'error a decidir per aquestes persones. Molts d'ells/elles han expressat que una de les coses que els fa més feliç és el fet de poder haver escollit l'activitat laboral.

Un altre dels trets importants de la petita investigació és el fet de com s'ha pogut comprovar, les persones amb una discapacitat intel·lectual severa comporta molts cops una situació en què la persona no pot fer una participació plena i efectiva dins de la societat de manera igualitària amb la resta de societat, trobant-se constantment amb barreres que impedeixen la seva inclusió social. Malgrat els temps estiguin canviant, i aquestes barreres siguin menys que fa una dècada per exemple, encara n'hi continuen havent, i els professionals entrevistats són molt conscients d'aquest fet perjudicial. És per això que la investigació s'ha endinsat en aquest tema per poder conèixer i després analitzar, la participació entorn a l'activitat laboral d'aquest, i demostrar així que, malgrat hi hagi limitacions, amb els suports adients és possible una òptima inclusió social.

Per poder aproximar-se aquesta inclusió social, és rellevant que la tasca que porten a terme en l'àmbit laboral sigui ben visible, i que cada cop hi hagi més polítiques socials que afavoreixin els suports per a aquestes persones en entorns normalitzats. Els professionals de l'àmbit entrevistat són conscient que fer una plena inclusió laboral d'aquestes persones és un camí encara molt llarg per recórrer ja que estem parlant de discapacitats intel·lectuals severes. Però, malgrat això, sí que hi ha tot un conjunt d'estigmes en contra d'aquest que s'han d'anar trencant.

Per altra banda, hem pogut comprovar que realitzar una activitat laboral, comporta molts **més avantatges** que inconvenients, sent així un punt clau i destacable en aquesta investigació. Després de portar a terme la indagació dels efectes, s'ha comprovat que fins i tot els professionals de l'àmbit, a vegades troben inexistents els desavantatges de l'activitat laboral, potenciant així el cent per cent tots els beneficis que això comporta, fent que aquest fet ja es significatiu de per si. Entre els avantatges clau dels efectes de l'activitat laboral, hem descobert l'autodeterminació que provoca sent així un valor afegit a les creences de la Fundació objecte d'estudi. Aquesta autodeterminació dels usuaris i usuàries per escollir el seu futur ha estat l'avantatge més destacat entre tots els altres.

Uns altres avantatges que han estat molt destacats, ha estat tot el tema de la sociabilitat que comporta el fet d'estar dia a dia amb companys i companyes i no aïllats amb l'únic contacte que fos el familiar. Per altra banda, també com efecte positiu a destacar, és el de la implementació de rutines i hàbits en les vides d'aquestes persones, molt necessàries per interioritzar el ritme i tenir confiança i tranquil·litat. Per últim, com a element a destacar i sorprenent, ha estat l'avantatge econòmic, sent així un concepte interessant de reflexionar sobre la consciència que tenen aquestes persones entorn a l'activitat que desenvolupen i la conseqüència econòmica que esdevé.

Pel que fa els desavantatges, aquesta investigació ha intentat recerca els inconvenients de l'activitat laboral a través de la bibliografia, però no s'han arribat a descobrir ben bé fins posar en marxa el treball de camp. És llavors quan hem comprovat en directe, els escassos inconvenients que aquesta activitat suposa si es porta a terme des de la màxima individualització de cada persona i des del principi d'autoderminació en les persones. Hem de dir però, que els punts més negatius que hem pogut trobar, primer de tot, és en un temps de canvi que les persones, almenys les entrevistades, no ho viuen amb una actitud tranquil·la sinó tot el contrari. I per altra banda, el fet de produir, fa que hi hagi

temps de més demanada, on la producció ha de ser més alta i aquest fet comporta en alguns treballadors i treballadores situacions d'estrès. Per altre banda entorn als desavantatges que hem pogut comprovar es el fet de que la pràctica laboral es molt present sent així una línia molt prima que separa la teràpia ocupacional i entorn laboral.

Pel que fa les limitacions que s'han pogut tenir en la present investigació, destaco la poca bibliografia entorn als desavantatges de l'activitat laboral en concret en les persones amb una discapacitat intel·lectual severa, fent difícil la consecució del *timming* establert en un principi. També vull dir que aquest fet ha ampliat el treball de camp i les visites als diferents tallers a causa de la informació tan rica en contingut que m'ha ajudat a completar aquest apartat del treball.

Per acabar, vull reivindicar la figura de la treballadora social de la Fundació, sent clau en el principis ideològics de respecte i lluita cap al reconeixement dels drets socials d'aquest col·lectiu. Com a futura treballadora social m'agradaria aconseguir una proximitat en aquest àmbit seguint els valors que m'han transmès aquests conjunt de persones, tant a les pràctiques de tercer curs com ara, en el Treball de Final de Grau.

9. PROPOSTES DE MILLORA

En aquest apartat, una vegada finalitzada tota la part d'investigació i reflexió, havent procedit a la discussió dels resultats observats, es plantegen en aquest punt una sèrie de propostes de millora.

La primera, persegueix un objectiu concret i és el de fomentar la pràctica laboral en les persones que pateixen una discapacitat intel·lectual severa, tenint en compte sempre les capacitats de cada persona, i seguint així un pla totalment individualitzat adaptant-se a les seves necessitats. Amb el pla individualitzat

aconseguirem així que la persona rebi els suports i les eines indicades per poder desenvolupar les seves qualitats amb un mínim risc de que aquesta activitat el satori, sinó tot el contrari al estar adaptat a cada un d'ells/elles, farà que s'adapti amb molta més facilitat.

Per altra banda com bé hem vist en les desavantatges, les etapes de canvi en aquestes persones, suposen un moment d'impàs que sovint viuen amb angoixa. Llavors, la meua proposta cap a la Fundació és un acompanyament més individualitzat en aquest procés. Potser no fer el canvi de cop, sinó anar provant primerament un dia a la setmana, després tres, fins que la persona s'acostumi.

Un cop finalitzat l'estudi, m'agradaria poder compartir aquesta petita investigació amb els professionals de la Fundació Aspasim, per donar a conèixer els resultats de la pràctica laboral des d'un altre punt de vista.

Com ja s'ha comentat abans, tant els directius com els treballadors i treballadores d'aquesta Fundació, estan molt implicats a la lluita del reconeixement dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual severa.

El meu objectiu és el de poder-los donar elements teòrics o una visió més científica a la seva lluita i ajudar-los a la reivindicació d'aquests drets, tenint així de caràcter innovador el d'incloure les veus de les pròpies persones dels tallers ocupacionals.

L'objectiu és donar a conèixer la importància que suposa per a aquestes persones el fet de portar a terme una pràctica laboral, descobrir tot el ventall de beneficis que s'han descoberts. I per altra banda, treballar sobre els desavantatges també descoberts en aquesta investigació.

L'activitat que proposo de posar a servei aquesta petita investigació, aniria introduïda per la demanda del consentiment dels treballadors/treballadores els quals se'ls hi ha realitzat les converses per extreure la informació, els familiars

d'aquest que són els que ens han donat el consentiment, i per finalitzar els propis professionals entrevistats que han estat referenciats.

Aquesta proposta de millora tant sols és una activitat orientativa, no és un projecte social, sinó que és una eina més que m'agradaria portar a terme per oferir així la meua ajuda en aquesta lluita dels drets.

Un cop finalitzat el meu estudi, el que trobo d'interès i innovador en aquesta recerca i que per això poso en disposició el meu treball a la Fundació, és tot el que té a veure amb els desavantatges, ja que molts cops ens centrem en el que està funcionant però en les coses millorables està el canvi i el poder de reivindicació també. És una eina més, com he explicat per la lluita, però té elements autocrítics que han costat molt poder fer la seva indagació.

10.BIBLIOGRAFIA

Bibliografia

Alba, A., & Moreno, F. (2004). *Discapacidad y mercado de trabajo*. Fundacion Caja de Madrid.

Alcántara, J. A. (2001). *Educación la autoestima*. Ceac

Alcántara J. (2000). *La integración laboral de las personas con discapacidades como parte de la RSC de las empresas*. In XI Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 1557-1568).

Alonso, M. Á. V. (2003). *Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002*. Siglo cero: Revista Española sobre discapacidad intelectual, 34(205), 5-19.

Arango, R., & Alexy, R. (2005). *El concepto de derechos sociales fundamentales*. Bogotá: Legis.

Bersani, H. i Gagne, R. (2000). *Riding the third wave: Selfdetermination and self-advocacy in the 21st century*. Dins M.L. Wehmeyer i J.R. Patton, *Mental retardation in the 21st century* (pàg., 315-333). Baltimore: Paul H. Brookes.

Booth, T., Ainscow, M., & Black-Hawkins, K. (2000). *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. LEA.

Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Paidós.

Branden, N., & Sevilla, M. (1999). *La autoestima en el trabajo*. Paidós.

Broгна, P. (2012). *El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación*. Cadernos ESP, 2(2), Pág-07.

Castillo-Garzón,. (2006). *Antiaging therapy through fitness enhancement*. 1(3):213-220.

De Lorenzo, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 50, 73-89.

De Robertis, C. y Pascal, H. (1994). *La intervención colectiva en trabajo Social: La acción con grupos y comunidades*. Buenos Aires: El Ateneo.

Díaz, R. M. (1995). *Personas con discapacidad: una aproximación desde el Trabajo Social*. Sevilla: Aconcagua Libros.

Field, S. i Hoffman, A. (1996). *Steps to self-determination. A curriculum to help adolescents learn to achieve their goals*. Austin: Pro-Ed.

J. A. Martínez-González, M. Á. (2003). *Beneficios de la actividad física y riesgos del sedentarismo*. Medicina clínica, 121(17), 665-672.

Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). *Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come*. Educational Researcher, 33(7), 14-26.

García, C. (2005). *La LISMI: una andadura necesaria*. In *La integración educativa y social: Jornadas Nacionales " Veinte años después de la LISMI"*, Valencia, 28-29 de marzo de 2003 (pp. 67-86). Ariel.

Glukman, Y., Zamorano, K., Núñez, P., & Valderrama, M. (2005). *Desafiando la realidad laboral: programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual*. Revista Chilena de Terapia Ocupacional, (5), Pág-30.

Kurz, E. A. (2007). *El treball amb suport de joves amb discapacitat intel·lectual: aportacions a partir d'una recerca*. Ediciones Morata

Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata.

Lopez Cassa, E. (2007). *Educación Emocional. Programa para 3-6 años*. Pàg. 48.
Ed. Wolters Kluwer Educacion.

McNeely, J. A. (1994). *Areas protegidas para el siglo XXI: Trabajando para proporcionar beneficios a la sociedad*. Unasyuva, 45(176), 3-7.

Medina, C. (2007). *Entrevista*. Puente@ Europa, 5(1).

Mendoza, Rudy. (2006). *Investigación cualitativa y cuantitativa - Diferencias y limitacions*. Madrid, España.

Moreno, M. C., & Cubero, R. (1990). *Relaciones sociales: familia, escuela, compañeros, años preescolares*. In *Desarrollo psicológico y educación*. Pp 219-232.

Muyor Rodríguez, J. (2000). *“Intervenir en la vida de otros: Trabajo Social, Discapacidad y Derechos Humanos”*. Trabajo Social Difusión, nº 87, pp.17-22.

Muyor Rodríguez, J. (2010). *“Aproximaciones a la figura del Asistente Personal: Elemento clave para la Vida Independiente y la Promoción de la Autonomía de las personas con diversidad funcional (discapacidad)”*. Revista Trabajo Social Difusión, nº 78, pp. 16-21.

Muyor Rodríguez, J. (2011). *Los (¿nuevos?) escenarios del Trabajo Social en la discapacidad: Derechos Humanos, Política Social y Servicios Sociales*. Revista Trabajo Social Difusión, nº 88, pp. 10-16.

Nasch, M. (1993). *Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX*. In *Historia de las mujeres en Occidente*. Pp. 585-598. Taurus Ediciones.

Pérez, C. L. G. (1995). *Integración sociolaboral del deficiente psíquico*. Amarú.

Pérez, F. (2005). *La entrevista como técnica de investigación social. Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos*. Extramuros, 8(22), 187-210.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.

Portuondo Sao, M. (2004). *Evolución del concepto social de discapacidad intelectual*. Revista cubana de salud pública, 30(4), 0-0.

Rojas Marcos, Luís (2007). *La autoestima*, Ed Espasa.

Rodríguez, J. (2011). La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: hacia un modelo de intervención social basado en derechos. *Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social*, (49), 9-33.

Ronconi, L. (2002). *El programa trabajar* (Vol. 63). Centro de Estudios para el Desarrollo Institucional.

Roura, J. F. (2010). *Ensenyar habilitats d'ús del vàter a dues persones amb discapacitat intel·lectual severa*. Suports: revista catalana d'educació especial i atenció a la diversitat, 14, 60-68.

Ruiz-Olabuénaga, J. L., Aristegui, I., i Melgosa, L. (2002). *Cuadernos monográficos del ICE. Como elaborar un proyecto de investigación social*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Ruiz Olabuénaga, J.I. (2007). *Metodología de la investigación cualitativa* (4a ed). Bilbao: Universidad de Deusto

Sanz, D; Reina,R (2012). *Actividades físicas y deportes adaptados para personas con discapacidad*. Barcelona: Paidotribo.

Schalock, R. L. (1996). *Quality of life*. Volume I. Conceptualization and Measurement. Washington: AAMR.

Schalock, R.L. (2000). *Three decades of quality of live*. Dins M. L. Whemeyer i J.R. Patton, *Mental retardation in the 21th century* (pàg. 335-356). Austin, Texas. Pro-Ed

Schalock, R. L. (2002). *Quality of life*. Volume I. Washington: AAMR.

Schalock, R. L. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Siglo Cero*, 40(1), 22-39.

Sierra-Bravo, R. (2011). *Técnicas de investigación social: teorías y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.

Thompson, J. R, Bryant.A, Schalock. R, Silverman(2004) Suports internsity scale. Usera manual. Americn Association on Mental Retardation

Torralba, F(2006). *Ètica del cuidar*. Institut Borja de Bioètica. pàg. 90

Vadillo, M. T. P. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.

Vázquez Ferreira, M. Á. (2008). La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17(1), 221-232.

Wehmeyer, M.L. (2009). *Autodeterminación y la tercera generación de prácticas de inclusión*. *Revista de Educación*, 349, 45-67.

Zamanillo Peral, T.(1992). *La intervención profesional en la Europa sin fronteras*. Ponencias del 7º Congreso Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales. Barcelona; P. 53 – 74.

Webgrafia

- 20 Minutos(2012). *Ambiente de Trabajo, condiciones económicas y Seguridad laboral, los aspectos más buscados por los aragoneses*. Obtingut a: <http://www.20minutos.es/noticia/1028741/0/>

- AAMR. (2002). *Què caracteriza la discapacitat intel·lectual*. Obtingut a :
http://www.dincat.cat/ca/qu%C3%A8-caracteritza-la-discapacitat-intel·lectual-_13542
- Arrels(2017).*Sentir-se útil*. Obtingut a:
<http://www.arrelsfundacio.org/es/que-hacemos/sentirse-util/>
- Boletín Oficial del Estado(1986). *Disposiciones generales*. Obtingut a:
<https://www.boe.es/boe/dias/1986/04/29/pdfs/A15207-15224.pdf>
- Boletín Oficial del Estado(2006). *Disposiciones generales*. Obtingut a:
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2006/12/16/pdfs/A03341-03342.pdf
- Boletín Oficial del Estado(2015). *Disposiciones generales*. Obtingut a:
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/29/pdfs/BOE-A-2015-8470.pdf>
- Ccoo(2016). *Integració sociolaboral de les persones amb discapacitat intel·lectual*. Obtingut a:
http://www.ccoo.cat/sase/documentos/14410/integracio_sociolaboral_persones_discapacitat.pdf .
- Codi Deontològic(2000) *Codi ètica*. Obtingut a:
http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu_documents/Etica%20i%20codis%20deontologics%20dels%20Serveis%20Socials%20Basics%20Codi%20etica%20i%20deontologic%20del%20Treballador-a%20Social.pdf
- Claudia Agramonte Saba(2017). *Los beneficios del Trabajo*. Obtingut a:
<http://claudiaagramonte.blogspot.com.es/2010/06/el-beneficio-del-trabajo.html>

- Diccionari Invers de la Llengua Catalana(2017). *Confiança*. Obtingut a : <http://dilec.org/confian%C3%A7a/>
- Dincat(2015). *Memòria 2015, Dincat Federació*. Obtingut a: http://www.dincat.cat/mem%C3%B2ria-dincat-federaci%C3%B3-2015_238520.pdf
- Dincat(2015). *La discapacitat intel·lectual*. Obtingut a : http://www.dincat.cat/ca/qu%C3%A8-%C3%A9s-la-discapacitat-intel·lectual-_33963
- Dincat(2017). *Como se clasifican los apoyos que puede necesitar una persona*. Obtingut a : http://www.dincat.cat/es/-c%C3%B3mo-se-clasifican-los-apoyos-que-puede-necesitar-una-persona-_13554
- FinancialRed(2010). *Razones por las que elegir un trabajador mas allá del Salario*. Obtingut a: <http://tasadeparo.com/razones-por-las-que-elegir-un-trabajo-mas-alla-del-salario.html>
- Fundació URV(2016). *Inserció a treball, protegit*. Obtingut a: http://wwwa.fundacio.urv.cat/guia_discapacitat/html/contracta/contr02.htm
- Gencat(2009). *Llei de la salut pública*. Obtingut a : <https://www.gencat.cat/salut/acsa/html/ca/dir3260/tl99in.pdf>
- Gencat(2015). *Centres Especials de Treball de Catalunya*. Obtingut a: http://empresa.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/cataleg_cet_digital.pdf
- Gencat(2016). *Centres Especials de Treball de Catalunya*. Obtingut a: http://empresa.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/cataleg_cet_digital.pdf

- Gencat(2016). *Seveis de centre ocupacional*. Obtingut a :
http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/serveis_socials_per_a_persones_amb_discapacitat/serveis_per_a_persones_amb_discapacitat_intel_lectual/serveis_de_centres_ocupacionals/
- APPS(2015). *Guia dels centres especials de treball de Catalunya de la Federació*. Obtingut a: http://www.dincat.cat/guia-dels-centres-especials-de-treball-de-catalunya-de-la-federaci%C3%B3_20891.pdf
- IOC(2016). *Àmbits d'inclusió social. Fonaments bàsics del treball d'integració social*. Obtingut a :
http://ioc.xtec.cat/materials/FP/Materials/1753_ISO/ISO_1753_M01/web/html/WebContent/u1/a2/continguts.html
- La Nacion(2011). *¿Para qué trabajamos?*. Obtingut a :
<http://www.lanacion.com.ar/1362713-para-que-trabajamos>
- L. Duran(2017). *Les habilitats socials*. Obtingut a:
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Qu%C3%A8%20s%C3%B3n%20es%20habilitats%20socials.pdf>
- Real Acadèmia(2017). *Investigar*. Obtingut a:
<http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=investigar>
- Ricardo Fernandez(2013). *La necesidad de trabajar y sentirse útil*. Obtingut a :
<https://revistamagisterioelrecreo.blogspot.com.es/2013/05/la-necesidad-de-trabajar-y-sentirse-util.html>
- Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya(2013). *Present i futur dels Centres Especials de Treball. Un model d'integració social i laboral per a les*

persones amb una discapacitat intel·lectual. Obtingut a:
http://www.tercersector.cat/sites/tercersector.cat/files/dossier_present_i_futur_dels_centres_especials_de_treball.pdf

- Thompson, Les. (2006) *De pastor a Pastor.* Obtingut a:
http://www.revistaenfoque.com/articulo.asp?articulo_id=71
- UGT(2016). *Les persones amb discapacitat i el mercat de treball a Catalunya. Informe 2016. Som drets. Som lluita.* Obtingut a:
http://www.ugt.cat/download/igualtat_inclusi%C3%B3_i_no_discriminaci%C3%B3/treball_i_inclusi%C3%B3_de_persones_malaltes_i_a_mb_discapacitat/Informe-PAD-2016.pdf

ANNEX

CONSENTIMENT INFORMAT PROFESSIONALS

La següent investigació s'emmarca dintre del Treball Final de Grau del Quart Curs de la carrera de Grau de Treball Social a la Universitat de Barcelona. La finalitat del treball és completament acadèmica, garantint així la confidencialitat de la persona que ha col·laborat en aquesta.

Demano la seva col·laboració en aquesta investigació i el consentiment per poder utilitzar les dades amb els fins descrits anteriorment.

Jo, (nom i cognoms) _____
amb DNI _____

He acceptat col·laborar en la investigació, estan informat/informada dels objectius que persegueixen i el contingut de la recerca. La participació a la recerca ha estat voluntària i el tractament de la informació serà totalment confidencial i amb fins acadèmics.

Dono lliurement la meua conformitat per participar en aquesta recerca.

Signatura del voluntari/a

Barcelona, ____ de _____ de 2017

CONSENTIMENT INFORMAT PEL DIRECTOR DE LA FUNDACIÓ I LES FAMÍLIES DELS USUARIS I USUÀRIES DEL CENTRE OCUPACIONAL

La següent investigació s'emmarca dintre del Treball final de Grau del Quart Curs del Grau de Treball Social a la Universitat de Barcelona. La finalitat del treball és completament acadèmica, garantint així la confidencialitat de la persona que ha col·laborat en aquesta.

Demana la col·laboració de la persona tutelada, en aquesta investigació i el consentiment per poder utilitzar les dades amb els fins descrits anteriorment.

Jo, (nom i cognoms) _____
amb DNI _____
Nom del tutelat/tutelada _____

Així doncs he acceptat que col·labori en la investigació, estan informat /informada dels objectius que persegueix i el contingut de la recerca. La participació a la recerca ha estat voluntària i el tractament de la informació serà totalment confidencial i amb fins acadèmics.

Dono lliurement la meua conformitat per participar en aquesta recerca.

Signatura del voluntari/a

Barcelona, ____ de _____ de 2017

Entrevistes a professionals

1. Perquè creus que és important que treballin les persones amb una discapacitat Intel·lectual severa?
2. Quins beneficis creus que té el fet de treballar?
3. Quins desavantatges creus que té per a ells/elles portar a terme una activitat laboral?
4. Què creus que significa per a ells i elles el fet de treballar?
5. Quin és el paper del Professional entorn a la inclusió?
6. Les persones dels tallers ocupacionals són conscients que estan portant a terme una activitat laboral?
7. Quan una persona amb discapacitat intel·lectual severa entra en la dinàmica laboral, té un procés d'adaptació?
8. Les persones trien el treball que realitzen?
9. Algun aspecte o qüestió a afegir?

Entrevista als Usuaris i Usuàries

Hem de dir que aquest és el guió per portar a terme les converses amb els usuaris i usuàries, però a l'hora de la veritat no s'ha seguit, sinó que ha estat com una conversa que hem anat tractant aquests temes de manera natural, no sempre com a pregunta-resposta.

1. Com et sents treballant?
2. Has fet amics i amigues treballant?
3. T'agraden els treballs que fas?
4. Què és el que no t'agrada del treball?
5. Creus que aprens coses noves treballant?
6. Confies en tu mateix a l'hora de treballar?
7. Què és el que t'agrada més quan treballes?
8. Què és el que no t'agrada quan treballes?